

**DETERMINASI KECERDASAN MANUSIA YANG
MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT
PERKEBUNAN NUSANTARA VII UNIT WAY
BERULU**

SKRIPSI



Oleh :

Ananda Haviana Putri

1712110248

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2021**



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 01 April 2021



Ananda Haviana Putri

NPM. 1712110248

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **DETERMINASI KECERDASAN MANUSIA YANG
MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA
PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII UNIT WAY
BERULU**

Nama Mahasiswa : **ANANDA HAVIANA PUTRI**

N P M : **1712110248**

Program Studi : **Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang
Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI pada jurusan
MANAJEMEN IIB DARMAJAYA.

Menyetujui :

Pembimbing

Betty Magdalena, S.Pd., M.M

NIK. 12100111

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M.

NIK. 11310809

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 01 April 2021 Ruang B.2.8 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul **“DETERMINASI KECERDASAN MANUSIA YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII UNIT WAY BERULU”**. Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI, bagi mahasiswa :

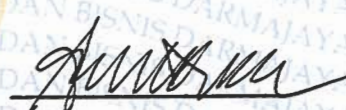
Nama Mahasiswa : **Ananda Haviana Putri**

NPM : **1712110248**

Program Studi : **Manajemen**

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama	Status	Tanda Tangan
------	--------	--------------

1. Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Si.	- Ketua Sidang	
---	----------------	--

2. Besty Lilyana, S.H., M.M.	- Anggota	
-------------------------------------	-----------	--

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya

Dr. Faurani Santi Singagerda, S.E., M.Sc.
NIK. 30040419

RIWAYAT HIDUP

IDENTITAS DIRI

Nama : Ananda Haviana Putri
Tempat, tanggal lahir : Lahat, 06 Maret 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat Rumah : Perum Taman Palapa Indah Jl. Palapa X Blok D No.02 Kelurahan Gunung Terang Kec. Langkapura Kota Bandar Lampung.
Nomor telepon : 081272934293
Email : anandahavianaputri31@gmail.com

Penulis dari keluarga Bapak Agus Solihin dan Ibu Wiwin Pratiwi. Penulis adalah anak kedua dari dua bersaudara. Adapun Pendidikan yang pernah ditempuh oleh penulis adalah :

1. TK Bhayangkari 12 Lahat dan Lulus pada tahun 2005
2. SD Santo Yosef Lahat dan Lulus pada tahun 2011
3. SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2014
4. SMA Al-Ahar 3 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2017

Dan pada Tahun 2017, penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Program Studi Manajemen pada jenjang Strata Satu di Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya. Kemudian Penulis melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat di Desa Gunung Terang RT.005 Kec. Langkapura pada tahun 2020.

Bandar Lampung, 01 April 2021

Ananda Haviana Putri
NPM. 1712110248

HALAMAN PERSEMBAHAN



Dengan mengucap rasa syukur alhamdulillah, atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan kemudahan-Nya. Kupersembahkan karya ku ini untuk orang-orang yang kusayangi dan berarti dalam hidupku.

Untuk kedua orang tuaku tercinta yaitu Bapak Agus Solihin dan Ibu Wiwin Pratiwi yang tiada hentinya mendoakanku setiap saat, memberikanku kasih sayang, semangat, nasihat, motivasi, dan dukungan yang tiada hentinya untuk diriku. Semoga Allah selalu memberikan umur yang panjang, kesehatan jasmani maupun rohani, kebahagiaan dunia akhirat, dilancarkan serta dimudahkan rezekinya, dipermudah segala urusannya, apa yang bapak dan ibu inginkan segera terwujud dan dikabulkan semua doa-doa terbaiknya.

Teteh ku Siti Solehah Windiyani yang sangat aku sayangi yang selalu membantuku dalam segi apapun, memberikanku nasihat, dukungan dan pengalaman berharga sampai selesainya studi ini. Semoga engkau selalu dalam lindungan Allah SWT dimanapun berada dan apa yang dicita-citakan tahun ini semoga tercapai.

Pembimbingku Miss Betty Magdalena, S.Pd., M.M tercinta yang selalu sabar, tulus dan ikhlas sudah seperti orang tuaku sendiri yang selalu memberikan aku semangat, motivasi, nasihat, ilmu pengetahuan, tenaga sehingga bisa sampai dititik ini. Semoga Allah membalas semua kebaikan miss, selalu diberikan kesehatan, dilancar kan rezekinya dan dipermudahkan segala urusannya.

Serta teman terbaik seperjuangan Cynthia Nadyasari dan Faryanti Charina yang selalu membantu, menemani dan mengajariku, dan berjuang sama-sama untuk menyelesaikan skripsi ini.

Semua teman angkatan 2017 tercinta khususnya jurusan Manajemen. Almamater IIB Darmajaya yang meberikan banyak ilmu dan pelajaran untuk diriku dalam menggapai cita-cita.

Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu.

MOTTO

“ Dan barang siapa yang bertakwa kepada Allah, niscaya Allah menjadikan baginya kemudahan dalam urusannya.”

– (Q.S At-Talaq: 4) –

“ Berbuat baiklah kepada orang lain seperti berbuat baik kepada diri sendiri”

- (Nabi Muhammad SAW) –

“ Kebanyakan dari kita tidak mensyukuri apa yang sudah kita miliki, tetapi kita selalu menyesali apa yang belum kita capai ”

- (Schopenhauer) –

“ Kesuksesanmu adalah bagian dari doa kedua orang tuamu yang terakbul, maka sayangilah dan berterima kasihlah kepada kedua orang tuamu”.

- (Ananda Haviana Putri) –

“ Jangan pernah menunda pekerjaan, karena itu akan menunda mimpi yang akan dicapai”

- (Ananda Haviana Putri) -

ABSTRAK

DETERMINASI KECERDASAN MANUSIA YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII UNIT WAY BERULU

Oleh

Ananda Haviana Putri

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu berupa kuesioner. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*) dengan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 orang karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu yang juga dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *sampling jenuh*. Uji persyaratan instrument yang digunakan adalah uji validitas dan uji reabilitas. Uji persyaratan analisis data yang digunakan adalah uji linearitas dan uji multikolinearitas. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji-t. Hasil penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu, Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu, dan Kecerdasan Spiritual tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu.

**Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan
Spritual, Kinerja Karyawan**

ABSTRACT

DETERMINATION OF HUMAN INTELLIGENCE AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII UNIT WAY BERULU

By:

Ananda Haviana Putri

The purpose of this study was to determine the effect of emotional intelligence, intellectual intelligence, and spiritual intelligence on the employee performance in PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu. This study was a quantitative study using with an associative method. This study used a field research method using a questionnaire. The population in this study was 32 employees in PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu using the saturated sampling technique. The instrument requirement test used validity and reliability tests. The data analysis requirement test used the linearity test and multicollinearity test. The data analysis method used the multiple linear regression analysis method and the hypothesis testing used t-test. The result of this study determined that emotional intelligence had no effect on the employee performance in PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu, Intellectual intelligence affected the employee performance in PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu, and Spiritual Intelligence had no effect on the employee performance in PT. Nusantara VII Plantation Unit Way Berulu.

Keywords: Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence, Spiritual Intelligence, Employee Performance

PRAKATA

Puji Syukur penulis panjatkan Kepada Allah SWT yang telah melimpahkan kasih dan pertolongannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis di Program Studi Manajemen IIB Darmajaya, Bandar Lampung, dengan ini hasil penelitian (skripsi) yang berjudul : **“Determinasi Kecerdasan Manusia Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu”**. Dalam penyusunan skripsi ini telah banyak pihak yang turut membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan kepada penulis dari awal pembuatan sampai dengan selesai.
2. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., MSc, selaku Rektor IIB Darmajaya.
3. Bapak Dr. RZ. Abdul Azi, ST., MT selaku Wakil Rektor I IIB Darmajaya.
4. Bapak Ronny Nazar, SE., MM, selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum dan Keuangan IIB Darmajaya.
5. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos, selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya IIB Darmajaya.
6. Bapak Prof. Dr. Ir. Raden Achmad Bustomi Rosadi, M. S, selaku Wakil Rektor IV Bidang Humas, DGDM, LPMP, IO IIB Darmajaya.
7. Ibu Dr. Faurani I Santi Singagerda, SE, M.Sc, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.
8. Ibu Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen IIB Darmajaya.
9. Ibu Betty Magdalena, S.Pd., M.M selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan ilmu, waktu dan tenaganya untuk membimbing saya dalam menyelesaikan penelitian ini.

10. Bapak Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Si selaku Penguji I terima kasih telah memberikan masukan dan penilaiannya.
11. Ibu Besti Lilyana, S.H., M.M selaku Penguji II terima kasih telah memberikan masukan dan penilaian.
12. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar terutama Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan dalam perkuliahan.
13. Bapak Manajer serta bapak dan ibu seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Way Berulu terima kasih atas izin, bantuan dan kerjasamanya, sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar.
14. Keluarga Besar MOZ. Zaenal Soedikin dan Untung Widarto terima kasih banyak atas doa, dukungan, motivasi dan bimbingan yang telah diberikan.
15. Kedua orang tuaku, Bapak Agus Solihin dan Ibu Wiwin Pratiwi, terima kasih telah mendidiku, mendoakanku setiap waktu, memberiku nasihat, support yang tiada hentinya untuk diriku. Semoga Allah selalu memberikan umur yang panjang, kesehatan jasmani maupun rohani, kebahagiaan dunia akhirat, dilancarkan serta dimudahkan rezekinya, dipermudah segala urusannya, apa yang bapak dan ibu inginkan segera terwujud dan dikabulkan semua doa-doa terbaiknya.
16. Tete ku Siti Solehah Windiyani yang sangat aku sayangi yang selalu membantuku dalam segi apapun, memberikanku nasihat, dukungan dan pengalaman berharga sampai selesainya studi ini. Semoga engkau selalu dalam lindungan Allah SWT dimanapun berada dan apa yang dicita-citakan tahun ini semoga tercapai.
17. Teman seperjuangan skripsi Faryanti Charina, Indriyani 72, Nadia Atiningsih, Sara Manulang, Nida Amrillah, Linda, Indriyani, terima kasih atas doa, bantuan, semangat, motivasi dan pengertiannya.
18. Kak Rudi Anto terima kasih atas doa, motivasi dan support yang telah diberikan kepada saya.
19. Teman seperbimbingan skripsi Cynthia, Kak Merlina, Fidel, Juwita, Ajeng, dan Richa terima kasih atas doa, bantuan, semangat dan pengertiannya.

20. Teman dan sekaligus sahabat Ticul, Elvira, Fitri, Fijriani, Dinda, Tina dan Iffah terima kasih atas doa, bantuan, motivasi dan support yang telah diberikan baik dalam suka maupun duka.
21. Seluruh angkatan 2017 yang selalu mendukung dan selalu bekerja sama dalam menyelesaikan tugas skripsi dan lainnya.
22. Terima kasih kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu sudah mendukung dan membantu sampai terselesainya skripsi ini.
23. Almamaterku IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Penulis berharap semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan yang telah diberikan serta memberikan keberkahan dan rahmat-Nya kepada kita semua, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca khususnya civitas akademik Jurusan Manajemen IIB Darmajaya . Aamiin

Bandar Lampung, 01 April 2021

Ananda Haviana Putri

NPM. 1712110248

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
RIWAYAT HIDUP.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK.....	viii
PRAKATA.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	13
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	13
1.3.1 Ruang Lingkup Subyek.....	13
1.3.2 Ruang Lingkup Obyek	13
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat.....	13
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu	13
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian	14
1.4 Tujuan Penelitian.....	14
1.5 Manfaat Penelitian.....	14
1.6 Sistematika Penulisan	15

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan	17
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	17
2.1.2 Penilaian Kinerja.....	17
2.1.3 Standar Kinerja yang Efektif.....	18
2.1.4 Sasaran Kinerja	19

2.1.5	Indikator-Indikator Kinerja	19
2.2	Kecerdasan Emosional	20
2.2.1	Pengertian Kecerdasan Emosional	20
2.2.2	Indikator-Indikator Kecerdasan Emosional	21
2.2.3	Ciri-Ciri Kecerdasan Emosional	21
2.3	Kecerdasan Intelektual	22
2.3.1	Pengertian Kecerdasan Intelektual	22
2.3.2	Indikator-Indikator Kecerdasan Intelektual	23
2.3.3	Komponen Kecerdasan Intelektual	23
2.4	Kecerdasan Spiritual	24
2.4.1	Pengertian Kecerdasan Spiritual	24
2.4.2	Indikator-Indikator Kecerdasan Spiritual	24
2.4.3	Komponen-Komponen Dalam Kecerdasan Spiritual	25
2.5	Penelitian Terdahulu	26
2.6	Kerangka Pikir	27
2.7	Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	32
3.2	Sumber Data	32
3.2.1	Data Primer	32
3.3	Metode Pengumpulan Data	33
3.3.1	Penelitian Lapangan (Field Research)	33
3.4	Populasi dan Sampel	34
3.4.1	Populasi	34
3.4.2	Sampel	35
3.5	Variabel Penelitian	35
3.5.1	Variabel Independen	35
3.5.2	Variabel Dependen	35
3.6	Definisi Operasional Variabel	35
3.7	Uji Persyaratan Instrumen	37
3.7.1	Uji Validitas	37
3.7.2	Uji Realibilitas	38
3.8	Uji Persyaratan Analisis Data	39
3.8.1	Uji Linieritas	39
3.8.2	Uji Multikolinieritas	40
3.9	Metode Analisis Data	40
3.9.1	Uji Regresi Linier Berganda	40
3.10	Pengujian Hipotesis	41
3.10.1	Uji Parsial (Uji t)	41

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data	44
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden	44
4.1.2 Penentuan Range	46
4.1.3 Deskripsi Jawaban Responden	47
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	53
4.2.1 Hasil Uji Validitas	53
4.2.2 Hasil Uji Reabilitas	56
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data	57
4.3.1 Hasil Uji Linearitas	57
4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas	58
4.4 Hasil Uji Analisis Data	59
4.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	59
4.5 Hasil Pengujian Hipotesa	62
4.5.1 Hasil Uji t	62
4.6 Pembahasan	64
4.6.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	64
4.6.2 Pengaruh Kecerdasan Intelektual (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	65
4.6.3 Pengaruh Kecerdasan Spiritual (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	65

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	67
5.2 Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL	Halaman
Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PTPN VII Unit Usaha Way Berulu	5
Tabel 1.2 Standar Kriteria Penilaian Kinerja pada PTPN VII Unit Usaha Way Berulu	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Skala <i>Likert</i>	33
Tabel 3.2 Jumlah Populasi Karyawan PTPN VII Unit Way Berulu	34
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	36
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi	39
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	46
Tabel 4.5 Range Skor	47
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional	47
Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Intelektual	49
Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Spiritual	50
Tabel 4.9 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Intelektual	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Spiritual	54
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	55
Tabel 4.14 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi	56
Tabel 4.15 Hasil Uji Reabilitas	56
Tabel 4.16 Hasil Uji Linearitas	58
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas	59
Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	60
Tabel 4.19 Hasil Uji Persamaan Koefisien Regresi Linier Berganda	60
Tabel 4.20 Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan	62
Tabel 4.21 Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan	63
Tabel 4.22 Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan	63

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	28

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Izin Penelitian
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian
Lampiran 3	Hasil Jawaban Kuesioner Responden
Lampiran 4	Hasil Jawaban Karakteristik Responden
Lampiran 5	Deskripsi Jawaban Responden
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas
Lampiran 7	Hasil Uji Reabilitas
Lampiran 8	Hasil Uji Linearitas
Lampiran 9	Hasil Uji Multikolinearitas
Lampiran 10	Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Lampiran 11	Hasil Uji Persamaan Koefisien Regresi Linier Berganda
Lampiran 12	Hasil Uji Parsial (Uji t)
Lampiran 13	Tabel R Statistika

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sektor perkebunan di Indonesia merupakan salah satu sektor yang dapat meningkatkan devisa negara untuk kesejahteraan rakyat dan memiliki peranan penting dalam perekonomian bangsa. Pemerintah sangat mengutamakan sektor perkebunan, karena memiliki daya tarik yang tinggi untuk diekspor ke negara maju. Suatu perkebunan ternyata mampu menyediakan bahan pangan, bahan baku untuk industri, dan lapangan pekerjaan di masa kini maupun yang akan datang. Perkebunan pada dasarnya dibagi menjadi dua jenis pengusahaannya, yaitu perkebunan rakyat dan perkebunan besar. Perkebunan besar yang pengelolaannya di atur oleh badan hukum dengan luas areal 25 Ha dapat dibagi menjadi tiga, yaitu PT Perkebunan Nusantara, perkebunan besar swasta nasional dan perkebunan swasta asing sedangkan sisanya adalah perkebunan rakyat yang mendominasi 81% areal total perkebunan yang ada di Indonesia juga merupakan mitra kerja penting dengan perkebunan besar khususnya dalam penyediaan bahan baku untuk industri pengolahan hasil perkebunan. Komoditas yang termasuk pada sektor perkebunan besar meliputi kelapa sawit, karet, tebu, teh, dan kopi.

Tanaman karet merupakan komoditas perkebunan yang sangat penting peranannya di Indonesia, karena memberikan kontribusi yang signifikan sebagai pemasok bahan baku karet dan pelestarian lingkungan serta sumber daya hayati. Indonesia merupakan negara produsen karet terbesar kedua di dunia, dengan luas areal perkebunan karet nasional pada tiga tahun terakhir ini sebesar 3.659.090 Ha pada tahun 2017, 3.671.387 Ha pada tahun 2018 dan pada tahun 2015 meningkat menjadi seluas 3.683.482 Ha (Pertanian, 2019). Produksi karet di Indonesia sebagian besar diekspor ke manca negara dan sisanya dipasarkan di dalam negeri. Pada tahun 2019, lima besar negara pengimpor

karet di Indonesia adalah United States, Jepang, China, India, dan Korea. Berat ekspor ke United States mencapai 554,26 ribu ton atau 22,14% dari total berat ekspor karet Indonesia dengan nilai US\$ 778,49 juta. Peringkat kedua adalah Jepang, dengan berat ekspor sebesar 505,13 ribu ton atau 20,18% dari total berat karet Indonesia dengan nilai US\$ 709,11 juta. Peringkat ketiga adalah China, dengan berat ekspor sebesar 220,26 ribu ton atau 8,8% dari total berat ekspor karet alam Indonesia dengan nilai US\$ 4310,46 juta. Peringkat keempat adalah India dengan berat ekspor 200,16 ribu ton atau sekitar 7,99% dari total berat ekspor karet alam Indonesia dengan nilai US\$ 285,12 juta. Peringkat kelima adalah Korea dengan berat ekspor 169,25 ribu ton atau 6,76% dari total berat ekspor karet alam dengan nilai US\$ 237,78 juta.

PT. Perkebunan Nusantara VII merupakan salah satu perkebunan besar milik negara yang memiliki total areal tanaman karet 27.650 Ha. Yang terdiri dari areal tanaman menghasilkan seluas 25.634 Ha dan areal tanaman belum menghasilkan seluas 2.016 Ha. Produksi karet kebun sendiri PTPN VII tahun 2019 mencapai 27.283 ton karet kering. Produk hasil olah karet PTPN VII meliputi SIR 20, SIR 3L, SIR 3WF dan RSS. PTPN VII memiliki 5 (lima) Pabrik SIR LG (SIR 20) dengan total kapasitas olah mencapai 225 ton KK/Hari; 2 (dua) Pabrik SIR HG (SIR 3L dan 3WF) dengan total kapasitas olah mencapai 50 ton KK/Hari; dan 5 (lima) Pabrik RSS dengan total kapasitas olah mencapai 45 ton KK/Hari. Produk karet PTPN VII ditujukan untuk memenuhi kebutuhan lokal dan ekspor. Volume penjualan produk karet PTPN VII pada tahun 2019 sebanyak 26.525 ton untuk pasar Nasional atau sebesar 0,75% pangsa pasar Nasional dari 3,5 juta ton. Sedangkan pada pasar ekspor, PTPN VII mampu menjual 11.919 ton atau atau sebesar 0,08% pangsa pasar ekspor dari 14,2 Miliar ton.

Dengan penjualan produk karet yang mencapai sebanyak 14,2 miliar ton di dalamnya terdapat sumber daya manusia yang mengelola perkebunan sehingga karet menjadi salah satu komoditas ekspor di Indonesia dengan pencapaian yang terbilang tinggi. Di dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Keberhasilan suatu

perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam menjalankan kegiatannya atau hasil yang telah dicapai karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia selalu menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi, sehingga perlu di bina dan di jaga untuk kemajuan perusahaan baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Tujuan dari pembinaan yang dilakukan adalah untuk meningkatkan kompetensi karyawan sehingga dengan demikian perusahaan akan mencapai keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif bisa berasal dari banyak faktor, tapi yang paling berperan penting untuk mencapai keunggulan kompetitif yaitu kinerja karyawan.

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki tenaga dan kreativitas yang dibutuhkan. Dalam hal ini, karyawan diarahkan agar mau bekerja semaksimal mungkin dan di berikan kebijakan-kebijakan yang dapat mendorong ke arah peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan tentunya tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga dapat dilihat dari kemampuan menguasai, mengelola diri sendiri, dan kemampuan dalam membina hubungan yang baik dengan orang lain. Proses untuk mengelola dan menghasilkan kinerja karyawan yang baik harus didukung dengan keberadaan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spritual.

Menurut Stephen P. Robbins dan Timoty A. Judge (2017:396) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah kombinasi dari efektifitas dengan efisiensi pada saat melakukan tugas pokok kerja setiap anggota atau karyawan. Dalam pengertian tersebut nampak jelas bahwa kinerja berkaitan dengan pencapaian suatu pelaksanaan tugas yang dibebankan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Mengelola kinerja agar dapat berjalan dengan baik tentunya sudah melalui tahapan yang menghasilkan prestasi kerja karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Prestasi kerja yang tinggi menunjukkan kepuasan yang paling nyata dirasakan oleh seseorang yang mempunyai motif keberhasilan yang tinggi. Untuk itu, dalam peningkatan kinerja karyawan dapat dilihat pada indikator kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Pada penelitian ini penulis memilih melakukan penelitian di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu yang terletak di Desa Kebagusan Kecamatan Gedongtataan Kabupaten Pesawaran. Yang dimana PT Perkebunan Nusantara VII sendiri adalah perusahaan agrobisnis yang bergerak di bidang budidaya tanaman tahunan dan tanaman semusim, pengolahan hasil perkebunan, serta penjualan dan pemasaran hasil produk yang meliputi CPO, Karet Spesifikasi Teknis (Technically-Spesified Rubber atau TSR) dan lain-lain.

PT Perkebunan Nusantara VII didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No.12 Tahun 1996 yang merupakan konsolidasi dari PT Perkebunan X (Persero) di Provinsi Lampung dan Sumatera Selatan, PT Perkebunan XXXI (Persero) Provinsi Lampung dan Sumatera Selatan, Proyek Pengembangan PT Perkebunan XI (Persero) di Kabupaten Lahat Provinsi Sumatera Selatan, dan Proyek Pengembangan PT Perkebunan XXIII (Persero) di Provinsi Bengkulu. PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) yang semula merupakan BUMN Perkebunan telah beralih menjadi PT Perkebunan Nusantara VII yang tunduk sepenuhnya pada UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Perubahan tersebut telah disahkan dan diserahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui Surat Keputusan No.AHU-0056472.AH.01.02.2019 tanggal 23 Agustus 2019. Saat ini, wilayah kerja Perseroan meliputi 3 (tiga) Provinsi yang terdiri atas 2 Kantor Perwakilan, 9 Unit di Provinsi Lampung, 12 Unit di Provinsi Sumatera Selatan, dan 3 Unit di Provinsi Bengkulu. Sejak awal, Perseroan didirikan untuk ambil bagian dalam melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan Program Pemerintah di bidang ekonomi dan Pembangunan Nasional pada umumnya serta sub-sektor perkebunan pada khususnya. Ini semua bertujuan untuk menjalankan usaha di bidang agribisnis dan agroindustri, serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya Perseroan untuk menghasilkan barang dan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk mendapatkan keuntungan dalam rangka meningkatkan nilai Perseroan melalui prinsip-prinsip Perseroan Terbatas. Serta PT Perkebunan Nusantara VII ini memiliki 9 Bidang diantaranya yaitu Bagian Pengawasan Internal, Bagian Tanaman, Bagian Teknik dan Pengolahan, Bagian SDM, Bagian Pengadaan dan Umum, Bagian Akutansi dan Keuangan, Bagian Perencanaan dan Pelangsungan Usaha, Bagian Sekretariat Perusahaan dan Bagian Aset dan Suport Bisnis. Berdasarkan bagian tersebut peneliti berfokus untuk melakukan penelitian di bagian kantor induk unit Way Berulu yang memiliki karyawan dengan jumlah 32 karyawan dengan berbagai jabatan atau bagian. Dapat dilihat pada tabel 1.1 data jumlah karyawan PTPN VII Unit Way Berulu sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Jumlah Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu

Divisi / Bidang	Jabatan	Jumlah
Akuntansi dan Keuangan	Manajer	1
	Asisten AKU	1
	Kepala Gudang Produksi dan Material	1
	Krani Kepala Pembukuan	1
	Krani Kas/ Bank	1
	Krani Kartu Rekg./ Pembukuan & Aktiva	1
	Krani Gudang Produksi	1
	Petugas Gudang Material	1

	Petugas Laboratorium	1
	Petugas Gudang	1
Jumlah Akuntansi & Keuangan		10
SDM & Umum	Asisten SDM & Umum	1
	Paramedis	1
	Krani Kepala SDM & Umum	1
	Wakil Kepala Satpam	1
	Krani Umum & PKBL	1
	Pramubakti Kantor	2
	Anggota Satpam	6
	Satpam Afdeling	1
	Krani	1
	Satpam	5
	Dokter	1
Jumlah SDM & Umum		20
Tanaman	Asisten Kepala Tanaman	1
	Krani Sinka	1
Jumlah Tanaman		2
TOTAL KARYAWAN		32

Sumber : Bagian SDM PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu 2021

Berdasarkan tabel 1.1 data jumlah karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu berjumlah 32 karyawan yang terdiri dari 4 perempuan dan 28 laki-laki dari beberapa jabatan atau bagian yang memiliki tanggung jawab pada bagian masing-masing untuk kemajuan perusahaan.

Kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan, karena semakin banyak karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi maka produktivitas perusahaan akan meningkat. Apalagi pada era globalisasi saat ini dimana teknologi semakin canggih serta tingkat persaingan semakin tinggi, perusahaan menuntut karyawan agar berkerja se-optimal mungkin pada tugas dan tanggung jawab yang diberikan demi kemajuan perusahaan dan dapat bertahan dalam persaingan global. Keberhasilan karyawan dalam mengerjakan tugasnya dapat diukur melalui hasil kinerja karyawan itu sendiri melalui standar penilaian kerja.

Menurut Wilson Bangun (2012, p.231) Penilaian kinerja karyawan adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan untuk melihat hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan yang ada di dalam organisasi. Dalam pengertian tersebut nampak jelas bahwa penilaian merupakan salah satu bentuk yang dilakukan perusahaan untuk menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Apabila hasil yang didapatkan melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan bahwa kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori yang baik. Demikian sebaliknya seseorang karyawan yang hasil kerjanya tidak mencapai target, maka termasuk pada kinerja yang tidak baik. Dapat dilihat standar kriteria penilaian kinerja karyawan pada PTPN VII Unit Way Berulu.

Tabel 1.2
Standar Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan
Nusantara VII Unit Way Berulu

NO.	UNSUR YANG DINILAI		KETERANGAN
I.	KEMAMPUAN (Bobot 35%)		
	1.	Kemampuan Kerja	Baik Sekali : 81 – 90 Baik : 71 - 80 Cukup : 61 - 70 Sedang : 51 - 60 Kurang : < 50
	2.	Kecepatan Kerja	
	3.	Daya Tangkap	
	4.	Efisiensi dan efektivitas kerja	
	5.	Penguasaan pekerjaan	
	6.	Kualitas Kerja	
II	KEPRIBADIAN DAN PENAMPILAN (Bobot 15 %)		
	1.	Kejujuran	
	2.	Kedisiplinan	
	3.	Keadaan Phisik	
	4.	Kerajinan	
	5.	Ketelitian/Kecermatan	
	6.	Prestasi dan Ketepatan waktu kerja	
	7.	Motivasi kerja	
	8.	Tanggung Jawab	
	9.	Kreativitas	
III	HUBUNGAN ANTAR MANUSIA (Bobot 10%)		
	1.	Hubungan dengan atasan	

	2.	Hubungan dengan team sekerja	
	3.	Hubungan sosial	
IV	ABSENSI (Bobot 30%)		
	1	Izin	
	2	Mangkir	
V	SANGSI (Bobot 10%)		
	1	Teguran Tertulis	
	2	Peringatan	

Sumber: Bagian SDM PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu

Pada tabel 1.2 standar kriteria dan indikator diatas penulis melakukan wawancara dengan salah satu Asisten SDM dan Umum yaitu Bapak Ervan Kurniawan mengenai kinerja karyawan sesuai dengan rekap penilaian kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu khususnya kantor induk perkebunan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan, Kinerja Karyawan pada tahun 2020 di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu sesuai dengan kriteria penilaian kinerja karyawan yang sudah dikategorikan baik. Kecepatan kerja dan kualitas kerja karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan SOP yang ditentukan perusahaan. Karyawan juga dituntut untuk selalu jujur, cermat/teliti, dan disiplin dalam segala sesuatu yang dikerjakan, serta karyawan juga memiliki motivasi yang tinggi untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berusaha untuk mengerjakan dengan tepat waktu sesuai dengan tanggung jawabnya. Kemudian hubungan antara pimpinan dan karyawan tidak memiliki kendala, karena mereka saling bersinergi satu sama lain untuk membuat Unit Way Berulu semakin maju.

Berdasarkan permasalahan tentang Kinerja Karyawan peneliti berpendapat bahwa kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu dalam menyelesaikan tugasnya selalu tepat waktu dan teliti serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Karyawan juga memiliki kreativitas yang cukup baik, contohnya karyawan mampu memotivasi teman kerjanya supaya lebih semangat lagi mengerjakan tugas yang diberikan. Banyak

faktor-faktor yang mempengaruhi fenomena tersebut yaitu motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan komunikasi, tetapi peneliti hanya memfokuskan pada variabel faktor Kecerdasan Manusia yang terdiri dari Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Spiritual Kinerja Karyawan Unit Way Berulu.

Penelitian Goleman dalam Deri Firmansyah (2020) Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan yang sempurna, tetapi juga dapat dilihat dari kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri, serta kemampuan untuk membina hubungan kerja yang baik dengan orang lain. Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan Kecerdasan Emosional. Goleman melalui penelitiannya mengatakan bahwa Kecerdasan Emosional dapat menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang di dalam suatu organisasi, sedangkan 20 % yang ditentukan oleh IQ (*Intelligence Quotient*)

Berdasarkan beberapa hasil penelitian sebelumnya mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan yang pernah dikaji mengalami kesenjangan pada hasil yang diperoleh antara lain hasil penelitian (Adam Firdaus, Moh. Wispandono, dan Helmi Buyung, 2019) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan (Marthino Britain Bradley Lukar 2020) yang menunjukan Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, begitu pula dengan penelitian yang dilakukan (Rahma Hasibuan 2020) yang juga menunjukan bahwa Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Goleman (2018: 312) Kecerdasan Emosional atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri serta dalam hubungan dengan orang lain. Kecerdasan Emosional merupakan wacana yang baru dalam bidang psikologi, karena setelah bertahun-tahun masyarakat

menyakini bahwa faktor penentu keberhasilan hidup seseorang adalah IQ yang tinggi. Berdasarkan dalam penelitian psikologi, kemampuan yang dimiliki seseorang tidak hanya diukur pada kecerdasan logis dan linguistik saja namun terdapat kecerdasan lain yang mampu membuka pemikiran seseorang mengenai faktor keberhasilan dalam hidup salah satunya adalah kecerdasan emosional. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik mampu membuat keputusan yang tepat walaupun dalam keadaan tertekan, serta dapat membuat seseorang menunjukkan integritasnya. Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif, dan meraih keberhasilan di tempat kerja.

Kecerdasan Emosional di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu dapat terlihat dari pengendalian diri seorang karyawan yang mampu mengatur emosi diri dengan baik, itu akan membuat karyawan dapat mengendalikan pikirannya untuk tetap tenang dan fokus mengerjakan tugas kerjanya, serta memiliki tanggung jawab yang tinggi atas kinerjanya dan mampu untuk berfikir positif saat menghadapi permasalahan yang terjadi dalam pekerjaannya. Selanjutnya empati yang dimiliki karyawan sangat baik karena dengan berempati karyawan merasa dihargai dan diterima oleh banyak orang. Seorang karyawan yang memiliki empati tinggi juga dapat merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, memahami perspektif orang lain dari sudut pandang yang berbeda, menumbuhkan hubungan saling percaya satu sama lain, serta menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang yang dihadapi. Dan yang terakhir keterampilan sosial dalam menangani emosi karyawan sudah cukup baik ketika berhubungan dengan orang lain, berinteraksi dengan lancar, serta bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan antara satu sama lain. Keterampilan sosial karyawan juga dapat mengorganisir dan memberi motivasi antar satu dan yang lainnya.

Faktor lain kecerdasan manusia yang mempengaruhi kinerja karyawan selain Kecerdasan Emosional yaitu Kecerdasan Intelektual. Kecerdasan Intelektual

karyawan sangat diperlukan dalam suatu perusahaan untuk menjalankan kemampuan figur, kemampuan verbal, dan kemampuan numerik. Kecerdasan Intelektual merupakan kemampuan bekerja untuk mengukur kecepatan, menyimpan dan mengingat kembali informasi objektif serta berperan aktif dalam menghitung angka dan lain-lain. Akhdan Nur Said dan Diana Rahmawati (2018) menyatakan Kecerdasan Intelektual adalah Kecerdasan Intelektual merupakan kemampuan seseorang untuk memanipulasi dan menggunakan aturan aturan formal, seperti aturan tata bahasa atau dalam hal berhitung. Lalu Hunter dalam Yuni Pratikno (2019) mengemukakan hubungan antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan yakni terdapat pada kemampuan kognitif dalam hal ini kecerdasan intelektual sebagai alat peramal yang paling baik untuk melihat kinerja seseorang dimasa depan. Kecerdasan Intelektual merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi kecerdasan intelektual karyawan maka akan semakin tinggi pula pencapaian kinerja karyawan di kantor. Hasil penelitian Hardiat (2016) menunjukkan bahwa Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kecerdasan Intelektual yang terjadi pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu dapat dilihat dari kemampuan verbal dan kemampuan numerik karyawannya. Kemampuan verbal sangat mempengaruhi perusahaan, karena jika kemampuan verbalnya tidak baik maka citra perusahaan akan terlihat jelek. Misalnya, saat karyawan sedang melakukan rapat dengan pimpinan perusahaan lain atau melakukan sosialisasi mereka dituntut harus menguasai materi pekerjaan dengan cara penyampaian bahasa yang baik agar pimpinan atau karyawan bisa memahami maksud dan tujuan materi yang disampaikan oleh karyawan tersebut. Dan kemampuan numerik karyawan biasanya terjadi dibagian keuangan, karena ada beberapa perhitungan yang dilakukan secara manual sehingga karyawan dituntut harus benar-benar matang dan teliti dalam menguasai kemampuan numerik agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja.

Salah satu bentuk dalam kecerdasan lain yang saat ini tengah populer adalah kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa yang membantu seseorang untuk mengembangkan dirinya secara utuh melalui penciptaan kemungkinan untuk menerapkan nilai-nilai positif. Kecerdasan Spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan agar dapat bekerja lebih baik. Zohar dan Marshal (2007) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual mampu menjadikan manusia sebagai makhluk yang lengkap secara intelektual dan spiritual. Kecerdasan ini digunakan untuk menyelesaikan masalah kaidah dan nilai-nilai spiritual. Dengan adanya kecerdasan ini, akan membawa seseorang untuk mencapai kebahagiaan yang hakiki. Seseorang yang mempunyai kecerdasan spiritual yang tinggi mampu menerapkan ajaran agamanya secara optimal. Optimalisasi kecerdasan ini juga dapat membuat orang menjadi cerdas secara utuh. Paling tidak terdapat tiga komponen hidup yang lahir dari optimalisasi ini yaitu, kejernihan berpikir secara rasional, kecakapan emosi dan ketenangan hidup.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian sebelumnya mengenai Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan yang pernah dikaji mengalami kesenjangan pada hasil yang diperoleh antara lain hasil penelitian (Ni Made Astri Septriani dan Eddy Supriyadinata Gorda 2018) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan (Eka Nisatul Mukaroh dan Diona Ayu Nani 2021) yang menunjukkan Kecerdasaan Spiritual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Komponen kecerdasan spiritual meliputi mutlak jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus kepada kontribusi dan spiritual non dogmatis (Zohar dan Marshal, 2007). Kecerdasan Spiritual juga dapat dilihat dari beberapa indikator seperti kemampuan bersikap fleksibel, tingkat kesadaran diri yang tinggi, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi nilai, keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, berfikir holistik, kecenderungan

untuk bertanya mengapa dan bagaimana jika untuk mencari jawaban yang mendasar, dan menjadi pribadi yang mandiri.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Determinasi Kecerdasan Manusia Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu?
2. Apakah Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu?
3. Apakah Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.1.1 Ruang Lingkup Subyek

Ruang lingkup subyek penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu.

1.1.2 Ruang Lingkup Obyek

Ruang lingkup obyek penelitian ini yaitu Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu.

1.1.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini dilakukan di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu Lampung yang ada di Desa Kebagusan Kecamatan Gedongtataan, Kabupaten Pesawaran 35371.

1.1.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan untuk melaksanakan penelitian ini adalah pada bulan November 2020 s.d Januari 2021.

1.1.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Sumber Daya Manusia yang meliputi Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penilitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Persero Unit Way Berulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Persero Unit Way Berulu.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan masalah , maka manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan berpikir dan meningkatkan pemahaman ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini khususnya di bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat berguna sebagai informasi dan masukan bagi perusahaan untuk mengembangkan dan kemajuan perusahaan, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah referensi dan bahan kajian untuk pembaca dan peneliti lain yang sedang melakukan penelitian pada bidang dan pembahasan yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

Memberikan gambaran jelas mengenai materi yang dibahas agar dapat mempermudah pembaca untuk mengetahui maksud dari penelitian.

Sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Menjelaskan secara ringkas tentang teori-teori pada penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis (dugaan sementara).

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini berisi tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi tentang deskripsi data, hasil persyaratan instrumen, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan kesimpulan tentang rangkuman berdasarkan dari hasil pembahasan dan data yang diperoleh dari hasil penelitian, memberikan saran dan perbaikan bagi pihak bersangkutan dan pihak pembaca umumnya.

DAFTAR PUSAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Stephen P. Robbins dan Timoty A. Judge (2017:396) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Besty Lilyana dan Ardalia Theodore (2017) Kinerja adalah hasil atau pencapaian dari suatu hal yang telah dilakukan atau dikerjakan seseorang dalam jangka tertentu untuk perusahaan.

Menurut Bangun Wilson (2012:231) Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*standar requitment*).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja dan tanggung jawab yang ditelah dilakukan atau diberikan berdasarkan persyaratan-persyaratan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.2 Penilaian Kinerja

Menurut Hery (2019, p.93) Penilaian Kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur dan dievaluasi seberapa baik pekerja individu melakukan pekerjaan dalam hubungannya dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah untuk mengkomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja, memberikan

umpan balik yang konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.

Penilaian kinerja secara reguler mencatat pengukuran kinerja karyawan, potensi dan kebutuhan pengembangan. Penilaian adalah suatu kesempatan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerjaan, beban dan volume, melihat kembali apa yang dicapai selama periode laporan dan menyepakati sasaran berikutnya. Penilaian kinerja tidak lebih dari sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama satu periode waktu tertentu.

2.1.3 Standar Kinerja Yang Efektif

Menurut Hery (2019, p.27) Standar kinerja yang efektif didasarkan pada pekerjaan yang tersedia, dipahami, disetujui, spesifik dan terukur, berorientasi waktu, tertulis, dan terbuka untuk perubahan. Dengan demikian, standar kinerja dapat ditentukan dengan baik dan pekerja termotivasi untuk mencapai bahkan melebihinya. Pekerja harus ikut terlibat dalam menentukan standar. Standar yang baik disusun berdasarkan kesepakatan bersama sehingga menjadi kontrak kerja yang efektif. Dalam hal terjadi ketidaksepakatan, manajer harus membuat keputusan akhir.

Tidak ada jumlah standar minimum atau maksimum untuk satu jenis pekerjaan. Dengan mempunyai banyak standar, akan membuat pekerja menjadi memahami lebih jelas apa yang diharapkan dan juga membantu manajer dalam menunjukan bidang yang perlu di perbaiki. Manajer dan pekerja harus menentukan jumlah standar kinerja yang cocok dan praktis agar pelaksanaannya dapat menjadi lebih efektif.

2.1.4 Sasaran Kinerja

Menurut Hery (2019, p.21) Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan spesifik yang melaksanakan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur. Sasaran merupakan harapan. Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur berikut:

1. *The Performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja.
2. *The Action atau performance*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer.
3. *A Time Element*, yaitu menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan.
4. *An Evaluation Method*, yaitu tentang cara menilai bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai.
5. *The Place*, yaitu menunjukan tempat dimana pekerjaan dilakukan.

2.1.5 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Stephen P. Robbins dan Timoty A. Judge (2017:397) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada 5 indikator, yaitu :

1. Kualitas : Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas : Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
3. Ketepatan Waktu : Merupakan tingkat aktivitas yang di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas : Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku)

dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian : Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi komitmen kerja. Komitmen kerja adalah suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

2.2 Kecerdasan Emosional

2.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2018, p.312) Kecerdasan Emosi atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri serta dalam hubungan dengan orang lain.

Goleman dalam Sri Langgeng (2015) Kecerdasan emosi merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Kecerdasan emosional bertumpu pada perasaan, watak dan naluri moral.

Menurut Stephen P. Robbins dan Timoty A. Judge (2017, p.70) Kecerdasan Emosional (*Emotional Intellgence*) adalah kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi ini dan mengatur emosi seseorang secara teratur dalam sebuah model alur.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional adalah kemampuan individu untuk membangkitkan emosi diri sendiri dan orang lain serta menggunakan emosi tersebut untuk berpikir dan bertindak dengan memerlukan waktu, perhatian dan konsentrasi.

2.2.2 Indikator-Indikator Kecerdasan Emosional

Indikator yang mempengaruhi kecerdasan emosi dapat diukur dari beberapa aspek, Goleman (2018:313) mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosi, yaitu:

1. Kesadaran diri : Merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis, kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu mengkaitkannya dengan sumber penyebabnya.
2. Pengendalian diri : Merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.
3. Motivasi : Merupakan kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
4. Empati : Merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu.
5. Keterampilan Sosial : Merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

2.2.3 Ciri-ciri Kecerdasan Emosional

Sebuah analisis tentang kecerdasan emosi terhadap ribuan pria dan wanita menunjukkan bahwa wanita rata-rata lebih sadar tentang emosi

yang dimiliki. Artinya kecerdasan emosi yang dimiliki oleh pria dan wanita berbeda dan wanita lebih mampu mengontrol kondisi emosinya. Wanita lebih mudah bersikap empati, dan lebih terampil dalam hubungan antar pribadi, sedangkan pria lebih percaya diri dan optimis, mudah beradaptasi, dan lebih baik dalam menangani stress. Individu dengan kecerdasan emosi yang tinggi menurut (Goleman, 2018:313) memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Mampu memotivasi diri sendiri.
2. Bertahan menghadapi frustrasi.
3. Mengendalikan dorongan hati.
4. Tidak melebih-lebihkan kesenangan.
5. Mengatur suasana hati.
6. Bertempat dan.
7. Berdoa.

2.3 Kecerdasan Intelektual

2.3.1 Pengertian Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan dalam arti umum adalah suatu kemampuan umum yang membedakan kualitas orang yang satu dengan orang yang lain. Kecerdasan Intelektual pertama kali diperkenalkan oleh Alfred Binet pada sekitar abad 20. Alfred Binet membagi tingkat kecerdasan manusia dalam beberapa kelompok menurut hasil penelitiannya. Lewi Ternman yang merupakan dosen Universitas Stanford mengembangkan pengelompokkan dan membakukan penelitian yang dibuat oleh Binet dengan menyesuaikan dengan norma populasi. Pada intinya, kecerdasan intelektual/intelegensi adalah suatu kemampuan kecerdasan seseorang dalam menyelesaikan suatu masalah matematis dan rasional atau kemampuan kognitif yang dimiliki organisme untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah serta dipengaruhi oleh faktor genetik.

Menurut Akhdan Nur Said dan Diana Rahmawati (2018) Kecerdasan Intelektual adalah kemampuan seseorang untuk melakukan aktivitas mental berpikir, penalaran dan memecahkan masalah dengan menggunakan aturan formal, seperti aturan tata bahasa atau dalam hal berhitung.

2.3.2 Indikator Kecerdasan Intelektual

Indikator-indikator dari Kecerdasan Intelektual sebagai berikut:

1. Kematangan figur merupakan pemahaman dan nalar dibidang bentuk.
2. Kemampuan verbal yang merupakan pemahaman dan nalar di bidang bahasa
3. Kemampuan numerik merupakan pemahaman dan nalar dibidang angka. Penelitian yang dilakukan oleh Wiramiharja ini menunjukan hasil korelasi positif yang signifikan untuk semua hasil tes dari indikator Kecerdasan terhadap prestasi kerja dan variable kemauan, baik itu Kecerdasan figur, Kecerdasan verbal, maupun Kecerdasan numeric.

2.3.3 Komponen Kecerdasan Intelektual

Komponen-komponen kecerdasan adalah sebagai berikut:

- Kemampuan memecahkan masalah kemampuan memecahkan masalah yaitu kemampuan menunjukan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi, mengambil keputusan tepat, menyelesaikan masalah secara optimal, menunjukan pikiran jernih.
- Intelegensi verbal
Intelegensi verbal yaitu kosa kata baik, membaca dengan penuh pemahaman, ingin tahu secara intelektual, menunjukan keinginan.

- **Intelegensi praktis**
Intelegensi praktis yaitu secara situasi, tahu cara mencapai tujuan, sadar terhadap dunia sekeliling, menunjukkan minat terhadap dunia luar.

2.4 Kecerdasan Spritual

2.4.1 Pengertian Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan seseorang tidak hanya dilihat dari kecerdasan intelektualnya saja akan tetapi juga dari kecerdasan emosinya dan kecerdasan spiritualnya. Setelah kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi maka ditemukan kecerdasan yang ketiga yaitu kecerdasan spiritual yang diyakini sebagai kecerdasan yang mampu memfungsikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi secara efektif dan kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan tertinggi (Zohar, 2007).

Pengertian Kecerdasan Spiritual menurut Zohar (2007) adalah kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri kita yang berhubungan dengan kearifan diluar ego atau jiwa sadar. Kecerdasan spiritual menjadikan manusia yang benar-benar utuh secara intelektual, emosi dan spiritual. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa. Kecerdasan spiritual dapat membantu manusia menyembuhkan dan membangun diri manusia secara utuh. Kecerdasan spiritual ialah suatu kecerdasan di mana kita berusaha menempatkan tindakan-tindakan dan kehidupan kita ke dalam suatu konteks yang lebih luas dan lebih kaya, serta lebih bermakna. Kecerdasan spiritual merupakan dasar yang perlu untuk mendorong berfungsinya secara lebih efektif, baik kecerdasan intelektual maupun kecerdasan emosi. Jadi, kecerdasan spiritual berkaitan dengan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi.

2.4.2 Indikator Kecerdasan Spiritual

Menurut Zohar dan Marshall (2007), Indikator kecerdasan spiritual mencakup hal – hal berikut:

1. Kemampuan bersikap fleksibel.
2. Tingkat kesadaran diri yang tinggi.
3. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi nilai.
4. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu.
5. Befikir secara holistik.
6. Kecenderungan untuk bertanya mengapa dan bagaimana jika untuk mencari jawaban jawaban yang mendasar.
7. Menjadi pribadi mandiri.

2.4.3 Komponen-Komponen Dalam Kecerdasan Spiritual

Zohar dan Marshall (2007) mengemukakan nilai-nilai dari kecerdasan spiritual berdasarkan komponen-komponen dalam kecerdasan spiritual (SQ) yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis diantaranya:

1. Mutlak Jujur

Kata kunci pertama untuk sukses di dunia bisnis selain berkata benar dan konsisten akan kebenaran adalah mutlak bersikap jujur, ini merupakan hukum spiritual dalam dunia usaha.

2. Keterbukaan

Keterbukaan merupakan hukum alam dalam dunia usaha, maka logikanya apabila seseorang bersikap fair atau terbuka maka ia telah berpartisipasi di jalan menuju dunia yang baik.

3. Pengetahuan diri

Pengetahuan diri menjadi elemen utama dan sangat dibutuhkan dalam kesuksesan dunia usaha karena dunia usaha sangat memperhatikan lingkungan belajar yang baik.

4. Fokus pada kontribusi

Dalam dunia usaha terdapat hukum yang lebih mengutamakan memberi dari pada menerima. Hal ini penting berhadapan dengan kecendrungan manusia untuk menuntut hak ketimbang memenuhi kewajiban. Untuk itulah orang harus pandai membangun kesadaran diri untuk lebih terfokus pada kontribusi.

5. Spiritual non dogmatis

Komponen ini merupakan nilai dari kecerdasan spiritual dimana didalamnya terdapat kemampuan untuk bersikap fleksibel, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, serta kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan untuk landasan penelitian supaya mendukung penelitian, berikut penelitian terdahulu yang ditampilkan secara terperinci dalam bentuk tabel terperinci dan memuat hasil penelitian. Berikut ini merupakan beberapa literatur dari penelitian terdahulu yang menyangkut tentang Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual dan Kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

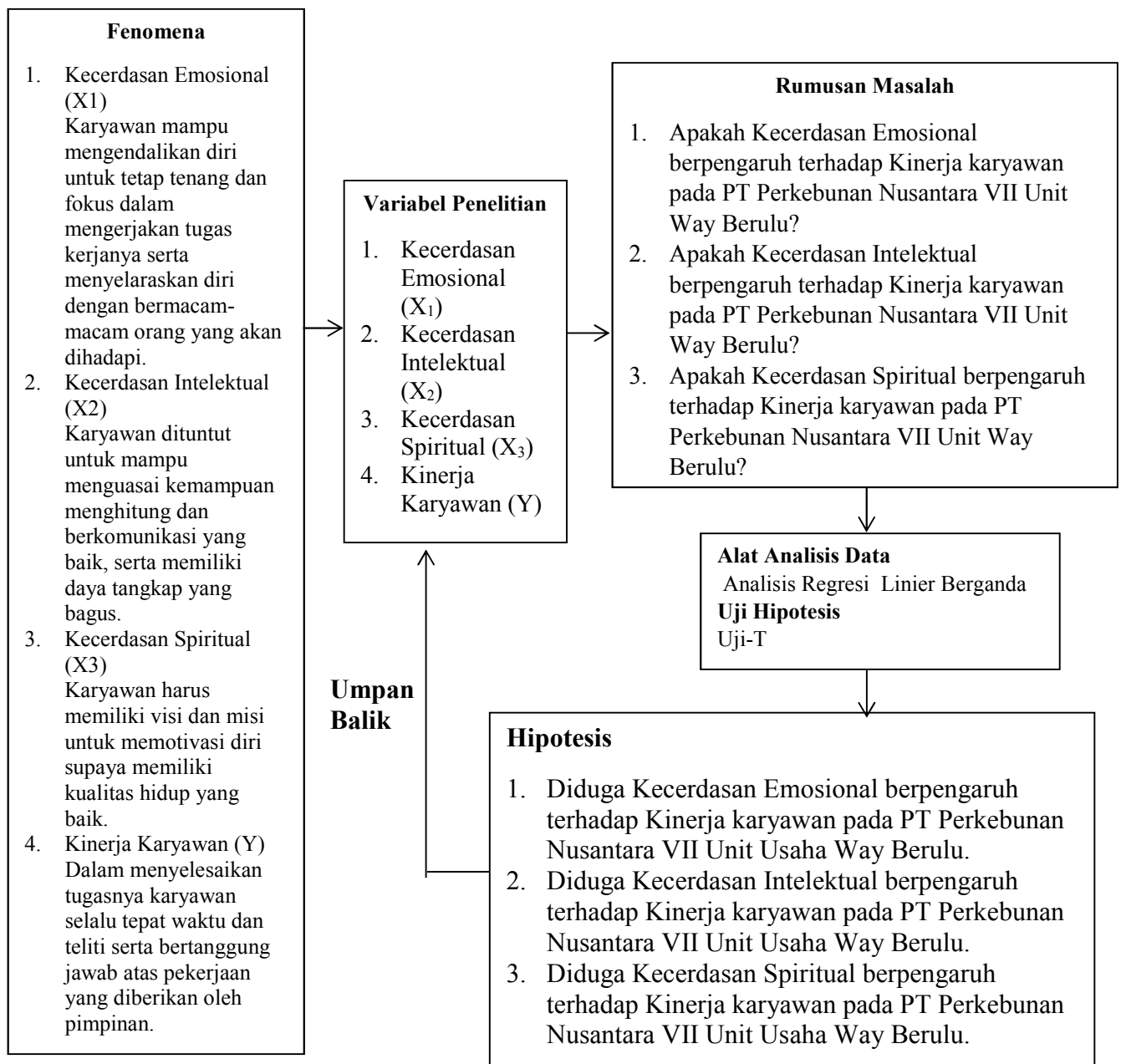
No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Hardiat (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan studi pada Karyawan marketing PT. Nasmoco.	Kecerdasan Emosional Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2	Adam Firdaus, Dr. RM. Moh. Wispandono, Helmi Buyung (2019)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan).	Hasil penelitian menunjukkan secara bersama-sama Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3	Ni Made Astri Septiarini, A.A.N Eddy Supriyadinata Gorda (2018)	Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan

			Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4	Purweni Widhianningrum (2017)	The Influence of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Understanding Magnitude of Behavioral Accounting	Only intellect quotient that is positive and significant impact on the level of understanding of behavioral accounting.
5.	Noermijati Sunaryo, Indah Kartika Putri (2019)	The Influence Of Emotional Intelligence on Employee Performance Mediated By Cooperative Conflict Management Style Of Integrating and Compromising	The influence of emotional intelligence on employee is positive and significance.

Sumber : Berbagai Jurnal Nasional dan Internasional

2.6 Kerangka Pikiran

Kerangka pemikiran penelitian adalah suatu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beberapa faktor yang akan diidentifikasi sebagai suatu permasalahan. Kerangka pemikiran penelitian ini mengidentifikasi hubungan antar variabel serta pengaruhnya. Tujuan kerangka pemikiran untuk menjelaskan konsep atau variabel dalam penelitian dan mengembangkan model konseptual yang memberikan representatif dari teori yang ada.



Gambar 1.1 : Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis

Menurut Anwar Sanusi (2019, p.44), hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hukum, dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

2.6.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan

Kecerdasan Emosi atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri serta dalam hubungan dengan orang lain (Goleman 2018, p.312). Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional akan membentuk emosinya menjadi keterampilan-keterampilan dalam pengendalian diri sendiri bahkan orang lain, serta kesiapan dalam menghadapi ketidakpastian. Kemampuan tersebut akan membantu seseorang dalam meningkatkan kinerjanya dalam organisasi. Hal tersebut dikarenakan dalam keadaan seperti apapun seseorang yang memiliki kecerdasan emosional mampu memotivasi dirinya sendiri yang akan membantu dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Adam Firdaus, Moh. Wispandono, dan Helmi Buyung (2019) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga Kecerdasan Emosioanal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu.

2.6.2 Pengaruh Kecerdasan Intelektual dengan Kinerja Karyawan

Karir dalam dunia kerja erat kaitannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seseorang. Seorang pekerja yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ lebih rendah. Hal tersebut karena mereka yang memiliki IQ tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik. Zohar dan Marshal (2007) mengungkapkan bahwa perbaikan kemampuan kognitif adalah cara terbaik untuk meningkatkan kinerja. Kemampuan kognitif dalam hal ini kecerdasan intelektual merupakan alat peramal yang paling baik untuk melihat kinerja seseorang di masa yang akan datang.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Hardiat (2016) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Diduga Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu.

2.6.3 Pengaruh Kecerdasan Spiritual dengan Kinerja Karyawan

Kecerdasan spiritual merupakan perasaan terhubung dengan diri sendiri, orang lain dan alam semesta secara utuh. Pada saat orang bekerja, maka ia dituntut untuk mengarahkan intelektualnya, tetapi banyak hal yang membuat seseorang senang dengan pekerjaannya.

Seorang auditor dapat menunjukkan kinerja yang optimal apabila ia sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi dirinya sebagai manusia. Hal tersebut akan dapat muncul apabila seseorang dapat memaknai setiap pekerjaannya dan dapat menyelaraskan antara emosi, perasaan dan otak. Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik, maka dibutuhkan kecerdasan spiritual. Kecerdasan spritual yang dimiliki setiap orang tidaklah sama. Hal tersebut tergantung dari masing-masing pribadi orang tersebut dalam memberikan makna pada hidupnya. Kecerdasan spritual lebih bersifat luas dan tidak terbatas pada agama saja. Perbedaan yang dimiliki masing-masing individu akan membuat kinerja yang mereka capai pun berbeda pula.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ni Made Astri Septriani dan Eddy Supriyadinata Gorda (2018) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Diduga Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif di mana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Menurut Deni Darmawan (2019, p.37) Penelitian Kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan asosiatif. Metode Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (variabel independent) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2017). Sedangkan Menurut Sulyanto (2018, p.15) Metode Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode Asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) yaitu Kecerdasan Emosional (X1), Kecerdasan Intelektual (X2), Kecerdasan Spiritual (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3.2 Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

3.2.1 Data Primer

Menurut Anwar Sanusi (2019, p.104), Data Primer merupakan data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti, data yang diambil menggunakan cara kuesioner. Yang dimana kuesioner

merupakan daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk mengadakan tanya jawab dengan responden mengenai variabel penelitian yaitu: Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual dan Kinerja Karyawan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut Deni Darmawan (2019, p.159) Metode pengumpulan data merupakan cara-cara yang ditempuh dan alat-alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan datanya. Oleh karena itu, peneliti akan menggunakan beberapa metode untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitiannya, antara lain:

3.3.1 Penelitian Lapangan (Field Research)

Menurut Suliyanto (2018, p.16) Penelitian lapangan merupakan penelitian yang langsung dilakukan dilapangan, sehingga diperoleh kondisi nyata yang sesungguhnya di lapangan.

1. Kuesioner

Menurut Suliyanto (2018, p.167), Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden tersebut memberikan jawabannya. Dalam penelitian ini yang menjadi responden yaitu Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Persero Unit Way Berulu.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Suliyanto (2018, p.134) Skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respons seseorang tentang objek sosial dengan bobot penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Likert

1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4

3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Suliyanto (2018, p.134)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Suliyanto (2018, p.177) Populasi adalah keseluruhan elemen yang hendak diduga karakteristiknya yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT PN VII Persero Unit Way Berulu.

Tabel 3.2
Jumlah Populasi Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu

Divisi / Bidang	Jabatan	Jumlah
Akuntansi dan Keuangan	Manajer	1
	Asisten AKU	1
	Kepala Gudang Produksi dan Material	1
	Krani Kepala Pembukuan	1
	Krani Kas/ Bank	1
	Krani Kartu Rekg./ Pembukuan & Aktiva	1
	Krani Gudang Produksi	1
	Petugas Gudang Material	1
	Petugas Laboratorium	1
	Petugas Gudang	1
Jumlah Akuntansi & Keuangan		10
SDM & Umum	Asisten SDM & Umum	1
	Paramedis	1
	Krani Kepala SDM & Umum	1
	Wakil Kepala Satpam	1
	Krani Umum & PKBL	1
	Pramubakti Kantor	2
	Anggota Satpam	5
	Satpam Afdeling	1
	Krani	1
	Satpam	5
	Dokter	1
Jumlah SDM & Umum		20

Tanaman	Asisten Kepala Tanaman	1
	Krani Sinka	1
Jumlah Tanaman		2
TOTAL KARYAWAN		32

Sumber : Data Primer 2020

3.4.2 Sampel

Menurut Suliyanto (2018, p.177) Sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang hendak diuji karakteristiknya. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul representatif (mewakili). Untuk menentukan jumlah sampel, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik Sampling Jenuh (Sampel Sensus). Dimana Sampel Jenuh (Sample Sensus) merupakan pendekatan atau teknik yang menggunakan keseluruhan anggota populasi sebagai sampel penelitian, yaitu berjumlah 32 karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Way Berulu.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Deni Darmawan (2019, p.108) Variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, penulis menetapkan dua variabel yang akan diteliti:

3.5.1 Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel yang digunakan dalam penelitian bebas ini adalah Kecerdasan Emosional (X1), Kecerdasan Intelektual (X2) dan Kecerdasan Spiritual (X3).

3.5.2 Variable Terikat (Dependen Variable)

Dalam hal ini variabel terikat yang digunakan dalam penelitian adalah Kinerja (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah petunjuk tentang bagaimana variabel dapat diukur. Dengan kata lain, definisi operasional adalah semacam petunjuk

pelaksanaan bagaimana caranya mengukur variabel. Tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian. Adapun operasional variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.3.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kecerdasan Emosional (X1)	Menurut Goleman (2018:312) Kecerdasan Emosional <i>emotional intelligence</i> adalah merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.	1. Kesadaran Diri 2. Pengendalian Diri 3. Motivasi 4. Empati 5. Keterampilan Sosial	Likert
Kecerdasan Intelektual (X2)	Menurut Akhdan Nur Said dan Diana Rahmawati (2018) Kecerdasan Intelektual adalah kemampuan seseorang untuk memanipulasi dan menggunakan aturan formal, seperti aturan tata bahasa atau dalam hal berhitung.	1. Kemampuan figur 2. Kemampuan verbal Kemampuan numerik	Likert
Kecerdasan Spiritual (X3)	Menurut Zohar (2007) adalah kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri kita yang berhubungan dengan kearifan diluar ego atau jiwa sadar. Kecerdasan spiritual menjadikan manusia yang benar-benar utuh secara intelektual, emosi dan spiritual.	1. Kemampuan bersikap fleksibel. 2. Tingkat kesadaran diri yang tinggi. 3. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi nilai. 4. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu.	Likert

		5. Befikir secara holistik. 6. Kecenderungan untuk bertanya mengapa dan bagaimana jika untuk mencari jawaban jawaban yang mendasar. 7. Menjadi pribadi mandiri.	
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Stephen P. Robbins dan Timoty A. Judge (2017:396) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas Kemandirian	Likert

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Pada variabel ini yang di ukur adalah Variabel (independen) X yaitu Kecerdasan Emosional (X1) Kecerdasan Intelektual (X2) dan Kecerdasan Spiritual (X3) dengan variabel dependen (terikat) yaitu Kinerja Karyawan (Y). Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang harusnya diukur (Anwar Sanusi 2019, p.76-77). Validitas instrumen ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total. Untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi produk moment, yang diolah menggunakan program SPSS 26.0. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *Pearson Product Moment* yang dirumuskan sebagai berikut :

$$R = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{\{(n \sum X^2) - (\sum X)^2 \cdot (n \sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- R = koefisien korelasi
 N = jumlah sampel (responden)
 X = skor butir
 Y = skor total butir

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid.
 Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid.
2. Pengujian validitas instrumen dilakukan menggunakan program SPSS .

3.7.2 Uji Realibilitas

Menurut Suliyanto (2018, p.254) Reliabilitas menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 26.0*) dan menggunakan teknik pengukuran *chronbach Alpha*. Rumus *chronbach Alpha* yang digunakan untuk mengukur uji reliabilitas adalah:

$$R_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

- R_{ii} = Realibilitas instrumen
 k = Banyaknya soal
 $\sum \sigma^2$ = Jumlah varian skor tiap item
 σt^2 = Varian total

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks kolerasi sebagai berikut:

Tabel 3.4
Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Suliyanto 2018

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. jadi bagi peneliti yang mengerjakan penelitian yang berjudul "Korelasi antara", "Hubungan antara", atau "Pengaruh antara", uji linieritas ini harus kita lalui terlebih dahulu sebagai prasyarat uji hipotesis yang kita munculkan. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

Prosedur pengujian:

1. H_0 : model regresi berbentuk linier
 H_a : model regresi tidak berbentuk linier
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka H_0 ditolak
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka H_0 diterima

Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 26.0*)

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1 - R^2)$ di sebut *collinierty tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas
2. Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas
3. Jika nilai $tolerance < 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas
4. Jika nilai $tolerance > 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 26.0*)

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Anwar Sanusi (2019, p.134), Regresi Linier Berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan variabel statistik

guna mengetahui dan menjelaskan pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah : Regresi linier berganda, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan (Y)
X ₁	= Kecerdasan Emosional (X1)
X ₂	= Kecerdasan Intelektual (X2)
X ₃	= Kecerdasan Spiritual (X3)
a	= Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	= Koefisien regresi
e	= Variabel pengganggu

1.10 Pengujian Hipotesis

1.10.1 Uji Parsial (Uji –t)

Menurut Anwar Sanusi (2019) Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t-hitung, proses uji t identik dengan uji F (dilihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Model / Enter).

Prosedur pengujian sebagai berikut :

1. Pengaruh Kecerdasan Emosioal terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu.

1. Hipotesis:

Ho : Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap

Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu .

Ha : Kecerdasan Emosional berpengaruh berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu.

2. Kriteria pengujian

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ maka Ha diterima dan Ho ditolak.
 - Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > \alpha$ maka Ha ditolak dan Ho diterima.
3. Pengujian uji t dilakukan melalui program SPSS versi 26.
 4. Menentukan kesimpulan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel atau nilai sig dan nilai alpha kemudian di sesuaikan dengan hipotesis.

2. Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu .

1. Hipotesis

Ho: Kecerdasan Intelektual tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu.

Ha: Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu.

2. Kriteria Pengujian

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > \alpha$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

3. Pengujian uji-t dilakukan melalui program SPSS versi 26.
4. Menentukan kesimpulan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau nilai sig dan nilai alpha kemudian di sesuaikan dengan hipotesis.

3. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu.

1. Hipotesis

Ho: Kecerdasan Spiritual tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu.

Ha: Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu.

2. Kriteria Pengujian

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ / $sig < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Pengujian uji t dilakukan melalui program SPSS versi 26.
 4. Menentukan kesimpulan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau nilai sig dan nilai alpha kemudian di sesuaikan dengan hipotesis.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang dibagikan ke 32 responden sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Way Berulu . Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frequency (Orang)	Presentase (%)
1	Laki-Laki	28	87,5%
2	Perempuan	4	12,5%
Total		32	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin diketahui bahwa jumlah responden tertinggi yaitu jenis kelamin laki-laki artinya karyawan dibagian kantor PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Way Berulu banyak atau dominan jenis kelamin laki-

laki sebanyak 28 orang dengan presentasi 87,5%, sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 4 orang dengan presentase 12,5%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Way Berulu adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Frequency (Orang)	Presentase (%)
1	< 30	2	6,3%
2	30-40	13	40,6%
3	40-50	12	37,5%
4	> 50	5	15,6%
Total		32	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Way Berulu yang paling banyak berusia 30-40 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 40,6%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Way Berulu adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frequency (Orang)	Presentase (%)
SMA	19	59,4%
Diploma	1	3,1%
S1	12	37,5%
Total	32	100%

Sumber: Hasil data diperoleh tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat dilihat bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Way Berulu yang paling banyak Pendidikan terakhirnya SMA dengan jumlah 19 orang atau sebesar 59,4%.

4. Masa Kerja Responden

Gambaran umum mengenai masa kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Way Berulu adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Frequency (Orang)	Presentase (%)
1	< 3	-	-
2	3-5	-	-
3	5-8	4	12,5%
4	>8	28	87,5%
Total		32	100%

Sumber : Hasil data yang diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja dapat dilihat bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Way Berulu masa kerja paling banyak > 8 tahun dengan jumlah 28 orang dengan presentase 87,5 %.

4.1.2 Penentuan Range

Survey ini menggunakan skala likert dengan skor tertinggi di tiap pertanyaan adalah “5” dan skor terendah adalah “1”. Dengan jumlah responden sebanyak 32 orang maka :

$$\text{Range} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terkecil}}{\text{Range Skor}}$$

Keterangan

Range tertinggi : $32 \times 5 = 160$

Range terkecil : $32 \times 1 = 32$

Sehingga range untuk hasil survey yaitu $= \frac{160-32}{5} = 25,6 = 26$

Tabel 4.5
Range Skor

Nilai	Kategori
32 – 58	Sangat Rendah
59 – 85	Rendah
86 – 112	Cukup
113 – 139	Tinggi
140 - 166	Sangat Tinggi

4.1.3 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang dibagikan atau disebar kepada 32 responden sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

No	Pernyataan	Jawaban										Skor
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kesadaran Diri												
1	Mampu mengontrol pikiran dan tindakan dalam situasi apapun	8	25,0	19	59,4	2	6,3	3	9,4	0	0	128
2	Selalu mengintropeksi diri	7	21,9	21	65,6	3	9,4	1	3,1	0	0	130
Pengendalian Diri												
3	Saya segera menyelesaikan pekerjaan yang sudah saya	7	21,9	20	62,5	4	12,5	1	3,1	0	0	129

	rencanakan tanpa mengulur waktu											
4	Mampu menanggapi serta menghormati kritik dan saran secara efektif	13	40,6	16	50,0	3	9,4	0	0	0	0	138
Motivasi												
5	Tertarik pada pekerjaan yang memberikan gagasan baru/ pengalaman baru	10	31,3	17	53,1	5	15,6	0	0	0	0	133
6	Saya senang menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah	8	25,0	22	68,8	2	6,3	0	0	0	0	134
Empati												
7	Ketika teman-teman memiliki masalah, mereka meminta nasehat kepada saya.	1	3,1	22	68,8	8	25,0	1	31,3	0	0	119
8	Saya bisa menempatkan diri pada posisi orang lain.	5	15,6	17	53,1	7	21,9	3	9,4	0	0	120
Keterampilan Sosial												
9	Saya berpedoman pada etika ketika berhubungan dengan orang lain	8	25,0	13	40,6	3	9,4	8	25,0	0	0	117
10	Saya mampu mengorganisir dan memotivasi antar rekan kerja	3	9,4	17	53,1	7	21,9	5	15,6	0	0	114
JUMLAH SKOR												1.262
RATA-RATA SKOR												126,2

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4.6 hasil jawaban responden dari beberapa pernyataan yang diajukan kepada 32 responden mengenai variabel Kecerdasan Emosional, memiliki range skor rata-rata sebesar 126,2

yang menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional termasuk range skor yang tinggi. Dengan demikian bahwa kondisi Kecerdasan Emosional PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Way Berulu memiliki Kecerdasan Emosional yang tinggi, namun demikian Kecerdasan Emosional belum optimal, maka dari itu perlu di tingkatkan lagi.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Intelektual (X2)

No	Pernyataan	Jawaban										
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Skor
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kematangan Figure												
1	Mampu mengingat pengalaman masalah lalu sebagai pembelajaran untuk seterusnya.	10	31,3	13	40,6	9	28,1	0	0	0	0	129
2	Mampu memahami penyebab dari suatu permasalahan.	11	34,4	12	37,5	7	21,9	2	6,3	0	0	128
Kemampuan Verbal												
3	Mampu berkomunikasi dengan baik dan benar maupun menulis.	12	37,5	13	40,6	7	21,9	0	0	0	0	133
4	Mampu memahami apa yang saya baca.	12	37,5	14	43,8	5	15,6	1	3,1	0	0	133
Kemampuan Numerik												
5	Mampu berhitung dengan cepat dan akurat.	9	28,1	13	40,6	7	21,9	3	9,4	0	0	124
6	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan angka.	8	25,0	12	37,5	2	6,3	10	31,3	0	0	114

JUMLAH SKOR	761
RATA-RATA SKOR	127

Sumber: Hasil Data diolah tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4.7 hasil jawaban responden dari beberapa pernyataan yang diajukan kepada 32 responden mengenai variabel Kecerdasan Intelektual, memiliki range skor rata-rata sebesar 127 yang menunjukkan bahwa Kecerdasan Intelektual termasuk range skor yang tinggi. Dengan demikian bahwa kondisi Kecerdasan Intelektual PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Way Berulu memiliki Kecerdasan Intelektual yang tinggi, namun demikian Kecerdasan Intelektual belum optimal, maka dari itu perlu di tingkatkan lagi.

Tabel 4.8
Hasil Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Spiritual (X3)

No	Pernyataan	Jawaban										
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Skor
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Memiliki semangat untuk menjadi pribadi yang lebih baik	12	37,5	20	62,5	0	0	0	0	0	0	140
2	Memiliki sifat yang tidak merugikan orang lain.	14	43,8	16	50,0	2	6,3	0	0	0	0	140
3	Memiliki sifat tidak mudah putus asa terhadap setiap masalah.	13	40,6	18	56,3	1	3,1	0	0	0	0	140
4	Memiliki nilai-nilai positif dalam hidup	15	46,9	16	50,0	1	3,1	0	0	0	0	142
5	Selalu berdoa sebelum memulai pekerjaan	14	43,8	18	56,3	0	0	0	0	0	0	142
6	Mampu memotivasi diri sendiri	4	12,5	27	84,4	1	3,1	0	0	0	0	131

7	Mampu memahami tujuan hidup	8	25,0	22	68,8	2	6,3	0	0	0	0	134
8	Selalu ada makna setiap dibalik peristiwa yang di alami	13	40,6	17	53,1	2	6,3	0	0	0	0	139
9	Mampu memberikan dorongan kepada orang lain	5	15,6	23	71,9	4	12,5	0	0	0	0	129
10	Mampu berimajinasi untuk lebih memahami hal yang baru	4	12,5	24	75,0	4	12,5	0	0	0	0	128
JUMLAH SKOR												1.365
RATA-RATA SKOR												136,5

Sumber: Hasil Data diolah tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil jawaban responden dari beberapa pernyataan yang diajukan kepada 32 responden mengenai variabel Kecerdasan Spiritual, memiliki range skor rata-rata sebesar 136,5 yang menunjukkan bahwa Kecerdasan Spiritual termasuk range skor yang tinggi. Dengan demikian bahwa kondisi Kecerdasan Spiritual PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Way Berulu memiliki Kecerdasan Spiritual yang tinggi, namun demikian Kecerdasan Spiritual belum optimal, maka dari itu perlu di tingkatkan lagi.

Tabel 4.9
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban										Skor
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kualitas												
1	Dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dengan	14	43,8	13	40,6	4	12,5	1	3,1	0	0	136

	baik, teliti, rapi, dan cepat.											
2	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan	17	53,1	12	37,5	2	6,3	1	3,1	0	0	141
Kuantitas												
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan oleh perusahaan	12	37,5	17	53,1	1	3,1	2	6,3	0	0	135
4	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan.	11	34,4	16	50,0	5	15,6	0	0	0	0	134
Ketepatan Waktu												
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tepat waktu	19	59,4	6	18,8	6	18,8	1	3,1	0	0	139
6	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	9	28,1	18	56,3	3	9,4	2	6,3	0	0	130
Efektivitas												
7	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan	7	21,9	18	56,3	4	12,5	3	9,4	0	0	125
8	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.	14	43,8	14	43,8	2	6,3	2	6,3	0	0	136
Kemandirian												
9	Mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri	3	9,4	21	65,6	5	15,6	3	9,4	0	0	120

10	Tidak mudah menyerah pada pekerjaan yang sulit	10	31,3	14	43,8	3	9,4	5	15,6	0	0	125
JUMLAH SKOR												1.321
RATA-RATA SKOR												132,1

Sumber: Data diolah tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil jawaban responden dari beberapa pernyataan yang diajukan kepada 32 responden mengenai variabel Kinerja Karyawan, memiliki range skor rata-rata sebesar 132,1 yang menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan termasuk range skor yang tinggi. Dengan demikian bahwa kondisi Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Way Berulu memiliki Kinerja Karyawan yang tinggi, namun demikian Kinerja Karyawan belum optimal maka dari itu perlu di tingkatkan lagi.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Validitas instrumen dilakukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi *Product Moment*. Pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statiscal Program and Service Solution seri 26*).

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid

Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,456	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,471	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Pernyataan 3	0,547	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,374	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,577	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,446	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,404	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,595	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,611	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,369	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas diatas untuk variabel Kecerdasan Emosional (X1) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kecerdasan Emosional (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Intelektual (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,430	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,626	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,562	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,853	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,508	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,730	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4.11 Hasil uji validitas diatas untuk variabel Kecerdasan Intelektual (X2) sebanyak 6 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kecerdasan Intelektual (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Spiritual (X3)

Pernyataan	R_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,562	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Pernyataan 2	0,589	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,748	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,907	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,452	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,683	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,756	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,805	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,569	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,524	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4.12 Hasil uji validitas diatas untuk variabel Kecerdasan Spiritual (X3) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kecerdasan Spiritual (X3) dinyatakan valid.

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	R_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,364	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,416	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,415	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,442	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,513	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,594	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,461	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,608	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,401	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,425	0,3494	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4.13 Hasil uji validitas diatas untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Pengelolaan data menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 26*) dengan membandingkan antara Alpha dengan Interpretasi nilai r.

Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.14
Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber: Suliyanto 2018

Berdasarkan tabel 4.14 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Koefiesien r	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,707	0,6000-0,7999	Tinggi

Kecerdasan Intelektual (X2)	0,747	0,6000-0,7999	Tinggi
Kecerdasan Spiritual (X3)	0,762	0,6000-0,7999	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,696	0,6000-0,7999	Tinggi

Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4.15 diatas hasil uji reabilitas dengan masing-masing *Cronbach alpha* yaitu untuk variabel Kecerdasan Emosional (X1) sebesar 0,707 , variabel Kecerdasan Intelektual (X2) sebesar 0,747 , variabel Kecerdasan Spiritual (X3) sebesar 0,762 , dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,696. Dan dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reabilitas instrumen karena memiliki nilai yang tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 26*).

Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Rumusan hipotesis:
 H_0 = Model regresi berbentuk linier.
 H_a = Model regresi tidak berbentuk linier.
2. Dengan kriteria pengambilan keputusan:
 Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka H_0 diterima, H_a ditolak
 Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka H_0 ditolak, H_a diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linearitas :

Tabel 4.16
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0, 089	0,05	Sig > Alpha	Linear
Kecerdasan Intelektual (X2)	0, 828	0,05	Sig > Alpha	Linear
Kecerdasan Spiritual (X3)	0, 807	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji linearitas diatas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai Sig sebesar $0,089 > 0,05$ (alpha), variabel Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai Sig sebesar $0,828 > 0,05$ (alpha), dan variabel Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai Sig sebesar $0,807 > 0,05$ (alpha) maka H_0 diterima yang menyatakan bahwa model regresi berbentuk linier. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel independent lebih besar dari nilai alpha (0,05), dapat disimpulkan bahwa data tersebut menyatakan variabel independent memiliki hubungan dengan variabel dependen atau model regresi berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan koefisien determinasi antar variabel. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai $VIF > 10$ maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur (1-R²) disebut *Collinierity Tolerance*. Artinya jika nilai *Collinierity*

Tolerance dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS 26.

Kriteria pengujian :

1. H_0 : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.
 H_a : terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Jika nilai $VIF > 10$ maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai $VIF < 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Jika nilai $tolerance < 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai $tolerance > 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.17

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai Tolerance	VIF	Simpulan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,731	1,368	Tidak ada gejala multikolinearitas
Kecerdasan Intelektual (X2)	0,932	1,073	Tidak ada gejala multikolinearitas
Kecerdasan Spiritual (X3)	0,691	1,448	Tidak ada gejala multikolinearitas

Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.17 hasil perhitungan pada coefficients Kecerdasan Emosional nilai $VIF = 1,368 < 10$ atau nilai $tolerance = 0,731 > 0,1$, maka tidak ada gejala multikolinieritas. Kecerdasan Intelektual $VIF = 1,073 < 10$ atau nilai $tolerance = 0,932 > 0,1$, maka tidak ada gejala multikolinieritas. Kecerdasan Spiritual $VIF = 1,448 < 10$ atau nilai $tolerance = 0,691 > 0,1$, maka tidak ada gejala multikolinieritas. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independent dalam model regresi.

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk

memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Apakah pengaruhnya positif atau negatif. Pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution* seri 26).

Berikut hasil pengujian regresi linier berganda :

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,461 ^a	0,212

Sumber : Hasil data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji koefisien regresi linier berganda diatas menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,461 artinya hal ini menunjukkan tingkat hubungan antara Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual dengan Kinerja Karyawan pada PTPN VII Unit Usaha Way Berulu. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,212 artinya Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PTPN VII Unit Usaha Way Berulu sebesar 0,212 atau 21,2%, sedangkan sisanya yaitu 78,8 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.19
Hasil Uji Persamaan Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error
Constant	22,630	8,891
Kecerdasan Emosional (X1)	0,107	0,203
Kecerdasan Intelektual (X2)	0,456	0,197
Kecerdasan Spiritual (X3)	0,084	0,220

Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.19 hasil uji persamaan koefisien regresi linier berganda diatas dengan pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 26*).

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 22,630 + 0,107X_1 + 0,456X_2 + 0,084X_3$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Kecerdasan Emosional
- X2 = Kecerdasan Intelektual
- X3 = Kecerdasan Spiritual
- a = Konstanta
- b1,b2 = Koefisien Regresi
- e = Variabel Pengganggu

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta a sebesar 22,630 menyatakan bahwa Kinerja Karyawan pada PTPN VII Unit Usaha Way Berulu sebesar 22,630 apabila Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Spiritual bernilai = 0.
2. Koefisien regresi untuk X1 = 0,107 menyatakan bahwa setiap penambahan Kecerdasan Emosional sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PTPN VII Unit Usaha Way Berulu sebesar 0,107.
3. Koefisien regresi untuk X2 = 0,456 menyatakan bahwa setiap penambahan Kecerdasan Intelektual sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PTPN VII Unit Usaha Way Berulu sebesar 0,456.

4. Koefisien regresi untuk $X_3 = 0,084$ menyatakan bahwa setiap penambahan Kecerdasan Spiritual sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PTPN VII Unit Usaha Way Berulu sebesar 0,084.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji T (Parsial)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 26*).

Kriteria pengujian:

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > \alpha$ maka H_a ditolak dan H_o diterima.

1. Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.20

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,601	0,05	Sig > alpha	Tidak berpengaruh

Sumber : Hasil data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.20 hasil uji parsial (Uji t) didapat perhitungan pada Kecerdasan Emosional, Nilai Sig diperoleh nilai sebesar 0,601. Dengan demikian nilai $Sig > \alpha$ ($0,601 > 0,05$)

maka H_0 diterima dan menolak H_a sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosioanal secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII Unit Usaha Way Berulu.

2. Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.21
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Variabel Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja
Karyawan

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kecerdasan Intelektual (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,028	0,05	Sig < alpha	Berpengaruh

Sumber : Hasil data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.21 hasil uji parsial (Uji t) didapat perhitungan pada Kecerdasan Intelektual, Nilai Sig diperoleh nilai sebesar 0,028. Dengan demikian nilai Sig > alpha ($0,028 < 0,05$) maka H_a diterima dan menolak H_0 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Intelektual secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII Unit Usaha Way Berulu.

3. Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.22
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Variabel Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kecerdasan Spiritual (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,706	0,05	Sig > alpha	Tidak berpengaruh

Sumber : Hasil data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.22 hasil uji parsial (Uji t) didapat perhitungan pada Kecerdasan Emosional, Nilai Sig diperoleh nilai sebesar 0,706. Dengan demikian nilai $Sig > \alpha$ ($0,706 > 0,05$) maka H_0 diterima dan menolak H_a sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII Unit Usaha Way Berulu.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Way Berulu, terlihat dari nilai sig 0,601 atau lebih besar dari nilai alpha 0,05. Artinya Kecerdasan Emosional tidak berdampak pada Kinerja Karyawan. Kecerdasan Emosional yaitu kemampuan individu untuk membangkitkan emosi diri sendiri dan orang lain serta menggunakan emosi tersebut untuk berpikir dan bertindak dengan memerlukan waktu, perhatian dan konsentrasi. Namun didalam suatu organisasi atau perusahaan pengambil keputusan dari atasan kepada bawahan tidak membuat kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menyatakan tidak adanya pengaruh jika Kecerdasan Emosional meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat begitu juga sebaliknya tidak adanya pengaruh jika Kecerdasan Emosional menurun maka Kinerja Karyawan akan menurun. Serta hal ini tak sejalan pada penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Adam Firdaus, RM Moh. Wispandono Helmi Buyung 2019). Hasil penelitian sependapat dengan (Marthino Britain Bradley Lukar, 2020) yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.2 Pengaruh Kecerdasan Intelektual (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Intelektual (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Way Berulu, terlihat dari nilai sig 0,028 atau lebih kecil dari nilai alpha (0,05) yang artinya Kecerdasan Intelektual berdampak pada Kecerdasan Intelektual. Bahwa Kecerdasan Intelektual adalah kemampuan individu untuk menghadapi tuntutan kehidupan dan berhubungan langsung dengan keahlian berfikir secara rasional. Yang dimana karyawan harus bertindak secara rasional untuk melakukan segala sesuatu yang harus dikerjakannya, karena itu akan mempengaruhi kinerjanya. Hal ini dapat dikatakan jika kita meningkatkan Kecerdasan Intelektual akan berdampak pada Kinerja Karyawan dengan kata lain semakin meningkatnya Kecerdasan Intelektual seseorang maka akan semakin meningkat pula Kinerja Karyawan juga sebaliknya semakin menurunnya Kecerdasan Intelektual maka Kinerja Karyawan semakin menurun. Pengaruh Kecerdasan Intelektual sejalan dengan hasil pengujian yang dikemukakan oleh Hardiat (2016) mengatakan bahwa Kecerdasan Intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nasmoco.

4.6.3 Pengaruh Kecerdasan Spiritual (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Spiritual (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Way Berulu, terlihat dari nilai sig 0,706 atau lebih besar dari nilai alpha 0,05. Artinya Kecerdasan Spiritual tidak berdampak pada Kinerja Karyawan. Kecerdasan Spiritual merupakan dasar yang perlu untuk mendorong berfungsinya kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual agar lebih efektif. Namun pada suatu perusahaan hubungan antara

kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menyatakan tidak adanya pengaruh jika Kecerdasan Spritual meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat begitu juga sebaliknya tidak adanya pengaruh jika Kecerdasan Spritual menurun maka Kinerja Karyawan akan menurun. Serta hal ini tak sejalan pada penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Ni Made Astri Septriarini dan A.A.N Eddy Supriyadinata Gorda 2018). Hasil penelitian sependapat dengan (Eka Nisatul Mukaroh dan Dhiona Ayu Nani, 2021) yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kecerdasan Emosional (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu.
2. Kecerdasan Intelektual (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu.
3. Kecerdasan Spiritual (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dalam usaha guna meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Way Berulu agar dapat mempertahankan Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Spiritual pada karyawannya.

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Berdasarkan hasil kuesioner dan butir-butir pernyataan dari variabel Kecerdasan Emosional peneliti memberikan saran agar dapat menciptakan dan meningkatkan rasa empati kepada orang lain atau terhadap karyawan lain yang sedang mempunyai masalah agar dapat memberikan saran masukan sehingga permasalahannya mendapatkan solusi.
2. Berdasarkan hasil kuesioner dan butir-butir pernyataan dari variabel Kecerdasan Intelektual maka peneliti memberikan saran untuk lebih meningkatkan dalam kematangan numerik agar karyawan mampu berhitung dengan cepat dan teliti, supaya

karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan angka mendapatkan pelatihan dibidang administrasi.

3. Berdasarkan hasil kuesioner dan butir-butir pernyataan dari variabel Kecerdasan Spiritual, maka peneliti memberikan saran sebaiknya karyawan mampu menerima perubahan menjadi lebih baik dari sebelumnya, kemudian yang terpenting karyawan juga harus memiliki sifat yang tidak mudah putus asa, supaya memiliki nilai positif dalam hidup untuk menciptakan keinginan hal-hal yang dapat memotivasi diri sendiri.
4. Berdasarkan hasil kuesioner dan butir-butir pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan Tidak mudah menyerah pada pekerjaan yang sulit merupakan indikator Kinerja Karyawan yang berada dalam kategori cukup tinggi berdasarkan kriteria penilaian tidak setuju. Maka dari itu, peneliti memberikan saran bahwa sebaiknya pimpinan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Way Berulu dapat memberikan pelatihan atau in house training untuk karyawan yang masih merasa kesulitan dalam pekerjaannya.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Mengingat keterbatasan penelitian yang dilakukan peneliti diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan pembahasan mendalam dengan mengangkat faktor lain, dari Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual sehingga akan banyak faktor yang diketahui untuk meningkatkan Kinerja Karyawan khususnya pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Way Berulu. Selain itu dapat memperluas sampel penelitian dan menggunakan variabel atau pun bentuk uji statistik lainnya sehingga didapatkan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Darmawan, D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Firdaus, A., Wispandono, R. M., & Buyung, & H. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan). *Eco-Enterprenership, Vol 5 No 1 Juni 2019*, 26.
- Firmansyah, D., Raspati, G., & Hidayat, & E. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rismawan Pratama Bersinar Sukabumi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 60.
- Goleman, D. (2018). *Emotional Intelligence*. Jakarta: Gramedia.
- Hardiat. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, -.
- Hasibuan, R. (2020). Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS Pusat Batam. *Bening Prodi Manajemen, Volume 7 No. 1 Tahun 2020*, 115.
- Hery. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Grasindo .
- Lilyana, B., & Theodore, & A. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya Vol 3 No 1, Januari 2017*, 7.
- Lukar, M. B., Sendow, G. M., & Saerang, & R. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja Kecerdasan Emosional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perum Bulog Divre SULUT dan Gorontalo. *EMBA, Vol 8 No. 1 Januari 2020*, 2155.
- Mukaroh, E. N., & Nani, & D. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/RJMBI>, 43.
- Noermijati, Sunaryo, & Ratri, & I. (2017). The Influence Of emotional Intelligence on Employee Perfomance Mediated By Cooperative Conflict Management

Style Of Integrating and Compromising. *Journal Of Applied Management Volume 17 Number 1, March 2017*, 43.

Pratikno, Y., & Arief, & M. (2019). Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Industri Keuangan Perbankan. *Manajemen Pertahanan, Vol 5 No 2 Desember 2019*, 146.

Ratnasari, S. L. (105). Pengaruh Kecerdasan Intelektual. Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Staff Dalam Quality Assurance PT. PEB Batam. *Management Dynamics Conference*, -.

Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti, &. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *journal.stieamkop.ac.id/seiko*, 229.

Robbins, S. P., & Judge, &. T. (2017). *Perilaku Organisasi* . Jakarta: Salemba Empat.

Said, A. N., & Rahmawati, &. D. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi (Studi Empiris Pada Mahasiswa Prodi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta). *Jurnal Nominal/Volumen VII Nomor 1/Tahun 2018*, 29.

Sanusi, A. (2019). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Septiarini, N. M., & Gorda, &. A. (2018). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 15 No. 4, Oktober 2018*, 33.

Sugena, Y. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Klaten. *http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo*, -.

Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Widhianningrum, P. (2017). The Influence of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Understanding Magnitude of Behavioral Accounting. *Journal of Accounting and Bussiness Education, 1 (2), March 2017*, 203.

Zohar, & Marshal, &. (2007). SQ, Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual Dalam Berpikir Integralistik dan Holistik Untuk Memaknai Kehidupan. *Jurnal Pendidikan BPK Penabur*, 135.

LAMPIRAN



Perkebunan Nusantara



Nomor : WABE/H/ 007 /2020
Lamp. : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

04 Januari 2021

Kepada.
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Darmajaya
Bandar Lampung

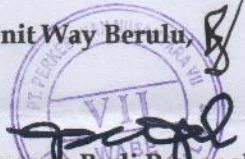
Menunjuk Surat Nomor : 012/DMJ/DEKAN/BAAK/XII-20 tanggal 14 Desember 2020 Perihal Permohonan Izin Penelitian, pada prinsipnya Unit Way Berulu dapat memberikan izin kepada Mahasiswi untuk melaksanakan Penelitian dimaksud dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Izin lahan Praktik Kerja diberikan kepada mahasiswi dengan nama sebagai berikut :

No.	NIM	NamaMahasiswa	Program Studi
1	1712110248	Ananda Haviana Putri	Ekonomi Bisnis

2. Lokasi Lahan Penelitian di Unit Way Berulu.
3. Izin Penelitian diberikan pada tanggal 04 Sd 31 Januari 2021
4. Unit Way Berulu tidak menyediakan transportasi dan akomodasi.
5. Selama kegiatan tersebut, mahasiswi diwajibkan menggunakan pakaian dengan ketentuan sebagai berikut :
 - Seragam jas almamater, bersih, rapi, sopan dan pantas.
 - Sepatu tertutup, bukan sepatu sandal, atau sandal.
6. Setelah Penelitian selesai, agar menyerahkan Laporan kepada Unit Way Berulu sebanyak 1 (Satu) eksemplar.
7. Pengambilan data semata-mata hanya untuk kepentingan studi dan tetap merupakan rahasia perusahaan serta tidak dibenarkan menyebarkan/menerbitkan kepada pihak lain atau media masa.
8. Sebelum Laporan dituangkan dalam bentuk tulisan, agar dapat dikonsultasikan terlebih dahulu ke Bagian terkait di Unit Way Berulu.
9. Selama melaksanakan Penelitian yang bersangkutan harus dapat menjaga diri, dan Perusahaan tidak bertanggung jawab apabila terjadi kecelakaan sebagai akibat kesalahan atau kelalaian yang bersangkutan.

Demikian, agar maklum.

Unit Way Berulu,

Sugeng Budi Prasongko
Manajer

Cc: 1. Asisten Personalia
2. Asisten Tatan Usaha



Bandar Lampung, 29 Januari 2021

Hal : Permohonan Bantuan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth :

Bapak / Ibu

Di –

Desa Kebagusan, Kecamatan Gedongtataan, Kabupaten Pesawaran 35371

Dengan ini saya :

Nama : Ananda Haviana Putri
Npm : 1712110248
Jurusan : Manajemen
E-mail : anandahavianaputri31@gmail.com
Dosen Pembimbing : Betty Magdalena, S.Pd., M.M

Dengan Hormat,

Bersama ini saya bermaksud ingin mengadakan penelitian pada Karyawan PTPN VII Unit Way Berulu. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana IIB Darmajaya. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia tentang :

“ FAKTOR-FAKTOR KECERDASAN MANUSIA YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII UNIT WAY BERULU ”.

Sehubungan dengan maksud diatas, saya mengharapkan bantuan dari Bapak / Ibu untuk bersedia mengisi pernyataan penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Pernyataan ini dirancang sedemikian rupa, sehingga tidak seorang pun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu, Bapak / Ibu diharapkan dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan sesungguhnya dan saya menjamin kerahasiaan dari jawaban Bapak / Ibu.

Atas bantuan dan partisipasi Bapak / Ibu dalam meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Ananda Haviana Putri
NPM. 1712110248



KUESIONER

Pernyataan dibawah dalam rangka penelitian skripsi dengan berjudul :

**“ FAKTOR-FAKTOR KECERDASAN MANUSIA YANG MEMPENGARUHI
KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII UNIT
WAY BERULU ” .**

Petunjuk Pengisian :

1. Jawablah Pernyataan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Bacalah terlebih dahulu pernyataan dengan cermat dan teliti sebelum memulai untuk menjawabnya.
3. Berilah tanda (✓) pada salah satu jawaban yang paling benar.
4. Pernyataan-pernyataan dibawah harus dijawab semua.
 - **Sangat Setuju (SS)** = 5
 - **Setuju (S)** = 4
 - **Netral (N)** = 3
 - **Tidak Setuju (TS)** = 2
 - **Sangat Tidak Setuju (STS)** = 1

☐

➤ **IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama Responden :
2. Umur : ☐ < 30 tahun ☐ 40-50 tahun
☐ 30-40 tahun ☐ > 50 tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ S1
☐ Diploma
5. Masa Kerja : ☐ < 3 tahun ☐ 5-8 tahun
☐ 3-5 tahun ☐ > 8 tahun



DAFTAR PERNYATAAN

A. KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kualitas						
1	Dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dengan baik, teliti, rapi, dan cepat.					
2	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.					
Kuantitas						
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.					
4	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan.					
Ketepatan Waktu						
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tepat waktu.					
6	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.					
Efektivitas						
7	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan.					
8	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.					
Kemandirian						
9	Mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri					
10	Tidak mudah menyerah pada pekerjaan yang sulit.					

B. KECERDASAN EMOSIONAL (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kesadaran Diri						
1	Mampu mengontrol pikiran dan tindakan dalam situasi apapun.					
2	Selalu mengintropeksi diri					
Pengendalian Diri						
3	Saya segera menyelesaikan pekerjaan yang sudah saya rencanakan tanpa mengulur					



INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Jalan Z.A. Pagar Alam No.93, Labuhan Ratu, Bandar Lampung 35142

	waktu.					
4	Mampu menanggapi serta menghormati kritik dan saran secara efektif.					
Motivasi						
5	Tertarik pada pekerjaan yang memberikan gagasan baru/ pengalaman baru.					
6	Saya senang menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah.					
Empati						
7	Ketika teman-teman memiliki masalah, mereka meminta nasehat kepada saya.					
8	Saya bisa menempatkan diri pada posisi orang lain.					
Keterampilan Sosial						
9	Saya berpedoman pada etika ketika berhubungan dengan orang lain.					
10	Saya mampu mengorganisir dan memotivasi antar rekan kerja.					

C. KECERDASAN INTELEKTUAL (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Kematangan Figure					
1	Mampu mengingat pengalaman masalah lalu sebagai pembelajaran untuk seterusnya.					
2	Mampu memahami penyebab dari suatu permasalahan.					
	Kemampuan Verbal					
3	Mampu berkomunikasi dengan baik dan benar maupun menulis.					
4	Mampu memahami apa yang saya baca.					
	Kemampuan Numerik					
5	Mampu berhitung dengan cepat dan akurat.					
6	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan angka.					



INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Jalan Z.A. Pagar Alam No.93, Labuhan Ratu, Bandar Lampung 35142

D. KECERDASAN SPIRITUAL (X₃)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Memiliki semangat untuk menjadi pribadi yang lebih baik.					
2	Memiliki sifat yang tidak merugikan orang lain.					
3	Memiliki sifat tidak mudah putus asa terhadap setiap masalah.					
4	Memiliki nilai-nilai positif dalam hidup.					
5	Selalu berdoa sebelum memulai pekerjaan.					
6	Mampu memotivasi diri sendiri					
7	Mampu memahami tujuan hidup					
8	Selalu ada makna setiap dibalik peristiwa yang di alami.					
9	Mampu memberikan dorongan kepada orang lain.					
10	Mampu berimajinasi untuk lebih memahami hal yang baru.					

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
2	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	43
3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	39
4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
6	3	4	4	4	5	3	5	5	4	4	41
7	3	4	5	4	5	5	4	5	3	5	43
8	3	3	5	3	3	4	4	5	4	5	39
9	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
10	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45
11	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
12	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
13	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
14	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	44
15	4	5	5	4	2	4	3	2	4	5	38
16	5	5	4	5	5	4	4	4	2	4	42
17	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45
18	4	4	4	5	5	4	5	3	4	2	40
19	5	5	5	4	4	5	2	4	2	2	38
20	4	5	4	5	4	4	5	5	4	2	42
21	2	5	2	3	5	4	4	5	5	4	39
22	4	5	2	5	3	5	4	4	4	3	39
23	5	4	4	4	3	2	2	2	3	3	32
24	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	5	5	4	4	5	3	3	5	3	4	41
27	4	4	3	3	5	4	3	4	4	5	39
28	5	5	5	4	5	4	2	5	2	4	41
29	4	4	4	3	5	4	4	4	4	2	38
30	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	43
31	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	40
32	3	5	4	5	3	2	4	3	4	4	37

Lampiran 3

Hasil Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	2	3	4	4	3	4	4	2	3	4	33
2	2	3	4	4	3	4	4	2	3	5	34
3	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	45
7	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	45
8	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
9	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	44
10	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	38
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
12	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38
13	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	35
14	3	4	4	5	5	4	3	4	4	2	38
15	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	39
16	3	4	4	4	5	5	3	3	2	3	36
17	4	5	3	5	4	4	4	4	2	4	39
18	5	4	4	3	3	4	4	4	2	4	37
19	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	35
20	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	41
21	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3	45
22	4	4	4	5	4	5	4	4	2	2	38
23	5	5	2	3	5	4	2	4	2	4	36
24	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	43
25	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	37
26	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
27	4	5	5	4	3	3	4	3	5	4	40
28	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	40
29	4	4	5	5	4	5	4	2	2	4	39
30	4	3	3	5	4	3	3	4	4	3	36
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	2	4	5	4	5	4	4	4	3	4	39

Hasil Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Intelektual (X2)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
1	5	3	5	5	5	4	27
2	4	5	5	5	5	5	29
3	5	4	5	4	4	2	24
4	3	3	4	4	3	2	19
5	5	5	4	5	5	5	29
6	3	2	4	2	4	2	17
7	3	4	4	4	4	4	23
8	4	4	5	5	3	3	24
9	5	5	5	5	4	4	28
10	5	4	3	4	5	2	23
11	4	5	5	5	4	4	27
12	4	5	4	4	5	4	26
13	4	4	4	5	4	5	26
14	3	5	3	3	3	2	19
15	5	2	4	3	3	2	19
16	3	5	5	5	4	5	27
17	4	4	3	3	4	2	20
18	5	4	5	5	3	3	25
19	4	3	3	4	3	4	21
20	3	5	3	4	4	4	23
21	4	4	5	5	5	5	28
22	3	5	4	3	2	5	22
23	4	3	5	4	2	2	20
24	4	5	4	5	5	5	28
25	5	4	4	4	4	4	25
26	5	4	5	5	2	5	26
27	4	5	5	4	4	4	26
28	4	3	4	4	4	2	21
29	3	4	4	4	4	4	23
30	3	3	3	3	3	4	19
31	4	4	3	4	5	2	22
32	5	3	4	4	5	4	25

Hasil Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Spiritual (X3)

[illegible]

Lampiran 4

Hasil Jawaban Karakteristik Responden

1. Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	28	87.5	87.5	87.5
	Perempuan	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

2. Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 Tahun	2	6.3	6.3	6.3
	30-40 Tahun	13	40.6	40.6	46.9
	40-50 Tahun	12	37.5	37.5	84.4
	> 50 Tahun	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

3. Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	19	59.4	59.4	59.4
	Diploma	1	3.1	3.1	62.5
	S1	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

4. Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5-8 Tahun	4	12.5	12.5	12.5
	> 8 Tahun	28	87.5	87.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Lampiran 5

Deskripsi Jawaban Responden

1. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

X1_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	9.4	9.4	9.4
	3	2	6.3	6.3	15.6
	4	19	59.4	59.4	75.0
	5	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.1	3.1	3.1
	3	3	9.4	9.4	12.5
	4	21	65.6	65.6	78.1
	5	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.1	3.1	3.1
	3	4	12.5	12.5	15.6
	4	20	62.5	62.5	78.1
	5	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	9.4	9.4	9.4
	4	16	50.0	50.0	59.4
	5	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	15.6	15.6	15.6
	4	17	53.1	53.1	68.8
	5	10	31.3	31.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.3	6.3	6.3
	4	22	68.8	68.8	75.0
	5	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.1	3.1	3.1
	3	8	25.0	25.0	28.1
	4	22	68.8	68.8	96.9
	5	1	3.1	3.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	9.4	9.4	9.4
	3	7	21.9	21.9	31.3
	4	17	53.1	53.1	84.4
	5	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	25.0	25.0	25.0
	3	3	9.4	9.4	34.4
	4	13	40.6	40.6	75.0
	5	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_10					
--------------	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	15.6	15.6	15.6
	3	7	21.9	21.9	37.5
	4	17	53.1	53.1	90.6
	5	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

2. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Intelektual (X2)

X1_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	28.1	28.1	28.1
	4	13	40.6	40.6	68.8
	5	10	31.3	31.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.3	6.3	6.3
	3	7	21.9	21.9	28.1
	4	12	37.5	37.5	65.6
	5	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	21.9	21.9	21.9
	4	13	40.6	40.6	62.5
	5	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.1	3.1	3.1
	3	5	15.6	15.6	18.8
	4	14	43.8	43.8	62.5
	5	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	9.4	9.4	9.4
	3	7	21.9	21.9	31.3
	4	13	40.6	40.6	71.9
	5	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	31.3	31.3	31.3
	3	2	6.3	6.3	37.5
	4	12	37.5	37.5	75.0
	5	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

3. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Spiritual (X3)

X1_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	62.5	62.5	62.5
	5	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.3	6.3	6.3
	4	16	50.0	50.0	56.3
	5	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.1	3.1	3.1
	4	18	56.3	56.3	59.4
	5	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.1	3.1	3.1
	4	16	50.0	50.0	53.1
	5	15	46.9	46.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	56.3	56.3	56.3
	5	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.1	3.1	3.1
	4	27	84.4	84.4	87.5
	5	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.3	6.3	6.3
	4	22	68.8	68.8	75.0
	5	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.3	6.3	6.3
	4	17	53.1	53.1	59.4
	5	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	12.5	12.5	12.5
	4	23	71.9	71.9	84.4
	5	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	12.5	12.5	12.5
	4	24	75.0	75.0	87.5
	5	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

4. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.1	3.1	3.1
	3	4	12.5	12.5	15.6
	4	13	40.6	40.6	56.3
	5	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.1	3.1	3.1
	3	2	6.3	6.3	9.4
	4	12	37.5	37.5	46.9
	5	17	53.1	53.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.3	6.3	6.3
	3	1	3.1	3.1	9.4
	4	17	53.1	53.1	62.5
	5	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	15.6	15.6	15.6
	4	16	50.0	50.0	65.6
	5	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.1	3.1	3.1
	3	6	18.8	18.8	21.9
	4	6	18.8	18.8	40.6
	5	19	59.4	59.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.3	6.3	6.3
	3	3	9.4	9.4	15.6
	4	18	56.3	56.3	71.9
	5	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	9.4	9.4	9.4
	3	4	12.5	12.5	21.9
	4	18	56.3	56.3	78.1
	5	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.3	6.3	6.3
	3	2	6.3	6.3	12.5
	4	14	43.8	43.8	56.3
	5	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	9.4	9.4	9.4
	3	5	15.6	15.6	25.0
	4	21	65.6	65.6	90.6
	5	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	15.6	15.6	15.6
	3	3	9.4	9.4	25.0
	4	14	43.8	43.8	68.8
	5	10	31.3	31.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Hasil Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

[illegible]

Correlation											
Sig. (2-tailed)	.813	.794	.196	.670	.956	.816	.288	.722	.354		.038
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	.456**	.471**	.547**	.374*	.577**	.446*	.404*	.595**	.611**	.369*	1
Sig. (2-tailed)	.009	.007	.001	.035	.001	.010	.022	.000	.000	.038	
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

ation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Variabel Kecerdasan Intelektual (X2)

Correlations							
	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	Total
Pearson Correlation	1	-.090	.314	.401*	.224	-.019	.430*
Sig. (2-tailed)		.624	.080	.023	.217	.916	.014
N	32	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	-.090	1	.138	.436*	.224	.503**	.626**
Sig. (2-tailed)	.624		.452	.013	.217	.003	.000
N	32	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	.314	.138	1	.585**	-.061	.290	.562**
Sig. (2-tailed)	.080	.452		.000	.738	.108	.001
N	32	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	.401*	.436*	.585**	1	.281	.543**	.853**
Sig. (2-tailed)	.023	.013	.000		.119	.001	.000
N	32	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	.224	.224	-.061	.281	1	.180	.508**
Sig. (2-tailed)	.217	.217	.738	.119		.324	.003
N	32	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	-.019	.503**	.290	.543**	.180	1	.730**
Sig. (2-tailed)	.916	.003	.108	.001	.324		.000
N	32	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	.430*	.626**	.562**	.853**	.508**	.730**	1
Sig. (2-tailed)	.014	.000	.001	.000	.003	.000	
N	32	32	32	32	32	32	32

ation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

[illegible]

Correlation											
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.009	.000	.000	.000	.001	.002	
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
ation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											
ation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations											
	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	Total
Pearson Correlation	1	.305	.418*	.319	.189	.176	-.246	-.048	-.264	-.049	.364*
Sig. (2-tailed)		.089	.017	.075	.300	.337	.174	.796	.145	.791	.040
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	.305	1	.008	.466**	.120	.170	-.039	-.013	.070	.009	.416*
Sig. (2-tailed)	.089		.964	.007	.514	.353	.832	.945	.703	.961	.018
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	.418*	.008	1	.099	.027	.130	-.064	.157	-.174	.303	.415*
Sig. (2-tailed)	.017	.964		.589	.884	.477	.728	.391	.342	.091	.018
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	.319	.466**	.099	1	.048	.153	.248	-.028	.092	-.110	.442*
Sig. (2-tailed)	.075	.007	.589		.792	.404	.171	.881	.618	.547	.011
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	.189	.120	.027	.048	1	.327	.127	.520**	.035	-.069	.513**
Sig. (2-tailed)	.300	.514	.884	.792		.068	.490	.002	.848	.709	.003
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	.176	.170	.130	.153	.327	1	.197	.359*	.185	.086	.594**
Sig. (2-tailed)	.337	.353	.477	.404	.068		.280	.044	.311	.641	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	-.246	-.039	-.064	.248	.127	.197	1	.302	.556**	.063	.461**
Sig. (2-tailed)	.174	.832	.728	.171	.490	.280		.093	.001	.732	.008
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	-.048	-.013	.157	-.028	.520**	.359*	.302	1	.151	.289	.608**
Sig. (2-tailed)	.796	.945	.391	.881	.002	.044	.093		.410	.109	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	-.264	.070	-.174	.092	.035	.185	.556**	.151	1	.216	.401*

N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	-.049	.009	.303	-.110	-.069	.086	.063	.289	.216	1	.425*
Sig. (2-tailed)	.791	.961	.091	.547	.709	.641	.732	.109	.234		.015
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Pearson Correlation	.364*	.416*	.415*	.442*	.513**	.594**	.461**	.608**	.401*	.425*	1
Sig. (2-tailed)	.040	.018	.018	.011	.003	.000	.008	.000	.023	.015	
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
ation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											
ation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											

Lampiran 7

Hasil Uji Reabilitas

1. Hasil Uji Reabilitas Variabel Kecerdasan Emosional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.707	11

2. Hasil Uji Reabilitas Variabel Kecerdasan Intelektual

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.747	7

3. Hasil Uji Reabilitas Variabel Kecerdasan Spiritual

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.762	11

4. Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.696	11

Lampiran 8

Hasil Uji Linearitas

1. Hasil Uji Linearitas Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * K.Emosional	Between Groups	(Combined)	266.569	13	20.505	1.964	.092
		Linearity	16.277	1	16.277	1.559	.228
		Deviation from Linearity	250.292	12	20.858	1.998	.089
	Within Groups		187.900	18	10.439		
	Total		454.469	31			

2. Hasil Uji Linearitas Variabel Kecerdasan Intelektual (X2)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * K. Intelektual	Between Groups	(Combined)	166.135	11	15.103	1.048	.445
		Linearity	85.623	1	85.623	5.939	.024
		Deviation from Linearity	80.512	10	8.051	.558	.828
	Within Groups		288.333	20	14.417		
	Total		454.469	31			

3. Hasil Uji Linearitas Variabel Kecerdasan Spiritual (X3)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * K.Spiritual	Between Groups	(Combined)	96.585	9	10.732	.660	.735
		Linearity	25.109	1	25.109	1.544	.227
		Deviation from Linearity	71.476	8	8.935	.549	.807
	Within Groups		357.883	22	16.267		
	Total		454.469	31			

Lampiran 9

Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.630	8.891		2.545	.017		
	K.Emosional	.107	.203	.104	.528	.601	.731	1.368
	K. Intelektual	.456	.197	.402	2.315	.028	.932	1.073
	K.Spiritual	.084	.220	.077	.381	.706	.691	1.448
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Lampiran 10

Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.461 ^a	.212	.128	3.576
a. Predictors: (Constant), K.Spiritual, K. Intelektual, K.Emosional				

Lampiran 11

Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	22.630	8.891
	K.Emosional	.107	.203
	K. Intelektual	.456	.197
	K.Spiritual	.084	.220
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Lampiran 12

Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.630	8.891		2.545	.017
	K.Emosional	.107	.203	.104	.528	.601
	K. Intelektual	.456	.197	.402	2.315	.028
	K.Spiritual	.084	.220	.077	.381	.706
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

TABEL R STATISTIKA

rumushitung.com

<http://rumushitung.com>

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791